

RAPPORT DU JURY session 2020

Concours de recrutement des personnels de direction



**MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE,
DE LA JEUNESSE
ET DES SPORTS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports
Secrétariat général
Direction générale des ressources humaines**

**Concours de recrutement des personnels de direction
(CRPD)
SESSION 2020**

**Rapport établi par M. Yves DELECLUSE, président du jury,
Mmes Élisabeth CARRARA et Fabienne PAULIN-MOULARD, vice-présidentes du jury**

**Partie statistique établie par le bureau des concours de personnels administratifs,
techniques, sociaux et de santé, des bibliothèques, des ITRF et des personnels de direction,
des IA-IPR et des IEN
(DGRH D5)
Source : OCEAN concours**

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION	4
1.1 Rappel de la réglementation du concours	4
1.2 Le jury du concours	5
1.3 Les attendus du jury	8
1.4 Les données générales de la session 2020.....	9
2. ADMISSIBILITÉ	10
2.1. Les attendus relatifs à l'épreuve d'admissibilité.....	10
2.2 Le sujet 2020	10
2.3 Conseils aux candidats	14
3. ADMISSION.....	18
4. LES STATISTIQUES RELATIVES AUX CANDIDATS.....	19
4.1 Les données comparatives avec les sessions précédentes.....	19
4.2 Le profil des candidats.....	19
4.2.1 La répartition femmes-hommes	19
4.2.2. L'âge des candidats	20
4.2.3 Le niveau de diplôme des candidats	23
4.2.4 Le nombre de candidature(s) antérieure(s) des candidats.....	24
4.2.5 Les corps et fonctions d'origine des candidats	27
4.2.6 La proportion des candidats exerçant déjà des fonctions de direction.....	29
4.3 Les académies ou vice-rectorats d'origine des candidats.....	31
ANNEXES.....	35
ANNEXE 1 : arrêté du 9 janvier 2020 portant composition du jury pour la session 2020...	35
ANNEXE 2 : sujet de l'épreuve écrite	35

1. INTRODUCTION

Comme les années précédentes, le rapport du jury de la session 2020 du concours de recrutement des personnels de direction (CRDP) a l'objectif d'aider les futurs candidats à comprendre les enjeux et les attentes qui sous-tendent les épreuves auxquelles ils envisagent de se présenter.

Toutefois, le contexte exceptionnel dans lequel s'est déroulée la session 2020 n'a pas permis l'organisation de l'ensemble des épreuves du concours tel qu'il est défini par l'arrêté du 21 août 2006. La crise sanitaire, les phases de confinement puis le déconfinement ont conduit à suspendre puis à annuler les épreuves orales qui devaient se dérouler initialement au mois d'avril 2020. La nécessité de garantir une gestion sereine du processus de recrutement qui avait été engagé au mois de février à travers l'épreuve écrite, a conduit à prendre un arrêté de modification du concours requalifiant l'épreuve écrite en unique épreuve d'admission. Le jury s'est réuni le 19 juin 2020 pour délibérer et proclamer les résultats de l'admission.

Outre le rappel du cadre réglementaire, le rapport propose un ensemble de statistiques qui tient compte de la modification du concours. Tout en offrant aux candidats quelques points de repères, les indicateurs ne peuvent pas permettre une comparaison approfondie avec les précédentes sessions. Les éventuels évolutions ou écarts doivent être fortement relativisés.

Par ailleurs, seule l'épreuve écrite fait l'objet d'une analyse. Elle permet au futur candidat de prendre connaissance du sujet de la session, des attentes et des constats du jury qui conduisent à formuler quelques recommandations, dont une grande partie avaient été énoncées dans le rapport de l'an passé.

Le président et les deux vice-présidentes tiennent à remercier très chaleureusement toutes les personnes qui les ont aidés dans la gestion si particulière de cette session. En premier lieu, le secrétaire général du concours, Fabien Decq, et les personnels du bureau DGRH-D5, en particulier Sandra Robert et Isabelle François, dont les qualités professionnelles et humaines ont été des atouts précieux pour faire face aux aléas de l'organisation.

Le directoire remercie l'ensemble des membres du jury, les correcteurs mobilisés pour l'écrit et les examinateurs qui ont dû renoncer à l'épreuve orale. Leur soutien, leur présence aux réunions et leur compréhension sans faille des contraintes qui ont pesé sur la session ont permis d'assurer au final la proclamation d'un résultat conforme aux objectifs de recrutement fixés par le ministère.

Nous souhaitons aux futurs candidats de tirer bénéfice du présent rapport et les engageons à compléter cette analyse par la lecture des rapports des sessions précédentes.

1.1 Rappel de la réglementation du concours

- Décret n°2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale.

- Arrêté du 21 août 2006 modifié fixant les modalités d'organisation et la nature des épreuves des concours de recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale.
- Note de service n°2019-095 du 5 juillet 2019 relative aux concours, recrutements réservés et examens professionnels d'avancement de grade – session 2020.
- Arrêté du 23 juillet 2019 autorisant au titre de l'année 2020 l'ouverture d'un concours pour le recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale.
- Arrêté du 7 octobre 2019 portant nomination du président et des vice-présidentes du jury du concours pour le recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale, ouvert au titre de l'année 2020.
- Arrêté du 2 janvier 2020 fixant, au titre de l'année 2020, le nombre de postes offerts au concours de recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale.
- Arrêté du 9 janvier 2020 portant composition du jury du concours de recrutement des personnels de direction pour la session 2020.
- Arrêté du 10 juin 2020 portant adaptation des épreuves du concours de recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale ouvert au titre de l'année 2020 en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19.

1.2 Le jury du concours

Pour la session 2020, le jury du concours de recrutement des personnels de direction était composé de 221 membres¹, dont 50,7 % de femmes et 49,3 % d'hommes.

Outre les membres relevant du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse et de celui de l'enseignement supérieur, le jury comportait des personnalités extérieures² choisies en raison de leur connaissance du système éducatif et de l'enrichissement que leur regard pouvait apporter au travail et à la réflexion collective sur les attendus du concours :

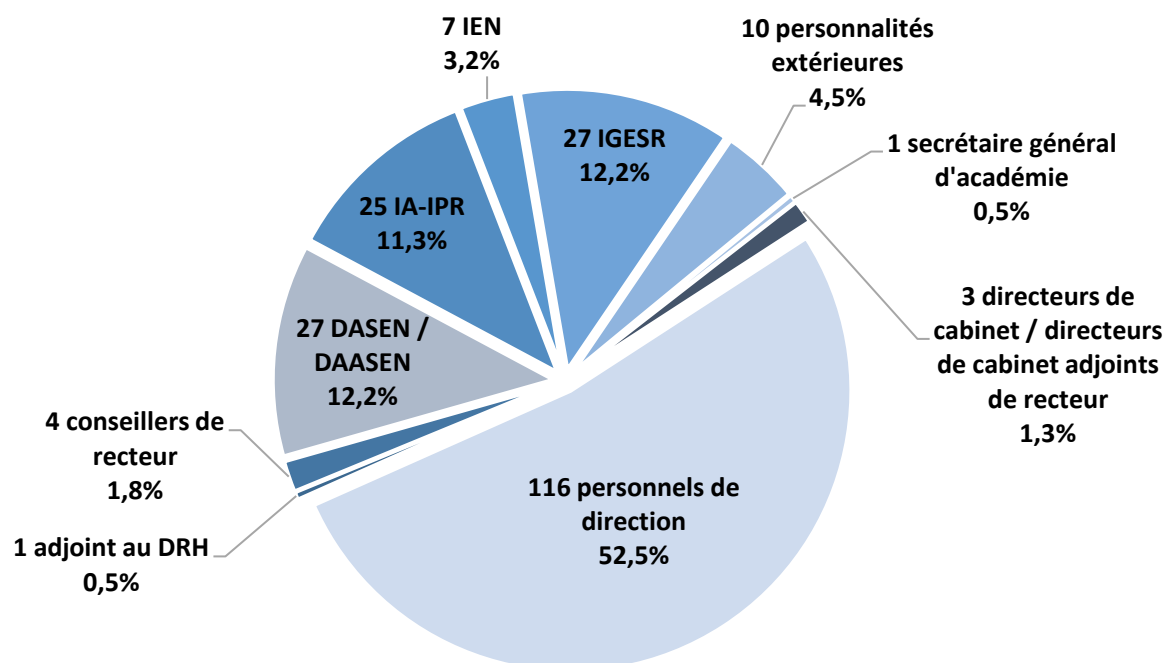
- un médiateur de l'enseignement agricole technique et supérieur ;
- une directrice d'établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole (EPLEFPA) ;
- un inspecteur de l'enseignement agricole ;
- la directrice générale de l'institut international de Lancy à Genève ;

¹ Cf. arrêté de composition du jury en annexe 1

² Certains emplois fonctionnels comme les secrétaires généraux en DSDEN, les secrétaires généraux adjoints-DRH ou les conseillers techniques sont intégrés dans la statistique des personnalités extérieures (ils étaient quatre cette année).

- le directeur national des études et de la pédagogie à la Fondation santé des étudiants de France (FSEF) ;
- un personnel de direction en détachement au secrétariat général du comité interministériel de prévention de la délinquance et de la radicalisation (SG CIPDR) ;

Origine professionnelle des membres du jury



Académie d'origine des membres du jury

C : Créteil
 P : Paris (43 dont 27 IGESR pour lesquels la résidence administrative est à Paris)
 V : Versailles



1.3 Les attendus du jury

Le concours des personnels de direction constitue une voie de recrutement de cadres appelés, dans un contexte d'autonomie renforcée des EPLE, à assumer des responsabilités importantes en conduisant la mise en œuvre de la politique éducative :

- à très court terme : en tant qu'adjoint au chef d'établissement ;
- à moyen terme : en tant que chef d'établissement ;
- à moyen ou long terme : en tant que chef d'établissement ou dans d'autres fonctions d'encadrement.

Les personnes recrutées auront dès la rentrée suivante à :

- adopter une posture de cadre ;
- prendre en charge la responsabilité d'actions ;
- exercer dans des contextes d'établissement variés ;
- savoir conjuguer une expertise en termes de pédagogie et la fonction de pilotage d'un EPLE comprenant un volet administratif ;
- découvrir un degré d'enseignement dans lequel ils n'ont parfois jamais exercé.

En l'état actuel, les candidats au concours de recrutement des personnels de direction ont tous une expérience professionnelle, dans l'immense majorité des cas au sein de l'éducation nationale. Le concours est ainsi un concours interne ce qui induit, pour le jury, l'exigence d'une connaissance et d'une analyse approfondies du système éducatif, de ses enjeux, de son fonctionnement, des valeurs qui l'animent et qu'il porte.

Toutefois, la particularité de ce concours interne de l'éducation nationale est qu'il conduit à un changement de statut et de positionnement hiérarchique mais aussi de fonction. Si aucune expérience professionnelle en tant que chef d'établissement ou adjoint n'est attendue de la part des candidats, la préparation du concours doit leur permettre d'acquérir une connaissance mais surtout une compréhension du positionnement, des missions et responsabilités des personnels de direction ainsi que de leurs enjeux. C'est à cette condition qu'ils seront en mesure de prouver leur capacité à se projeter dans leurs futures missions, à en appréhender l'exigence, la diversité et à en proposer une analyse fondée sur une vision réaliste.

Le jury attend donc des candidats qu'ils aient déjà largement engagé le changement de posture qu'impliquent les fonctions auxquelles ils prétendent.

1.4 Les données générales de la session 2020

Les taux de réussite et de rendement ne tiennent compte que des admis sur la liste principale.

Postes	Candidats 2020								
	Nb d'inscrits lors de la fermeture des inscriptions	Nb d'inscrits *	Présents à l'épreuve écrite d'admissibilité	Admissibles	Présents à l'épreuve orale d'admission	Admis LP**	Inscrits LC**	Taux de réussite en %***	Taux de rendement en %****
600	4 148	3 938	3 033			600	103	19,8	100

* Il s'agit du nombre de candidats inscrits après la fiabilisation de la base d'inscription (retrait des inscriptions tests et des doubles candidatures).

** LP : liste principale ; LC : liste complémentaire

*** Taux de réussite = nombre de candidats admis sur liste principale/nombre de candidats présents à l'épreuve écrite

**** Taux de rendement = nombre de candidats admis/nombre de postes

Par rapport à la session 2019, on observe une légère hausse de 0,5 point du taux de réussite. En raison de la situation particulière liée à la crise sanitaire, qui a entraîné l'annulation de l'épreuve orale d'admission (voir arrêté du 10 juin 2020 précité), et à la diminution du nombre de postes par rapport à la session 2019 (50 postes en moins), le nombre de candidats inscrits sur la liste complémentaire a été porté à 103 candidats.

Le taux d'absentéisme à l'écrit pour 2020 (nombre d'absents à l'épreuve écrite/nombre d'inscrits) est de 23 %. Il est en baisse de 1,1 point par rapport à celui de l'an dernier (24,1 %).

Pour mémoire, données de la session 2019 :

Postes	Candidats 2019								
	Nb d'inscrits lors de la fermeture des inscriptions	Nb d'inscrits *	Présents à l'épreuve écrite d'admissibilité	Admissibles	Présents à l'épreuve orale d'admission	Admis LP**	Inscrits LC**	Taux de réussite en %***	Taux de rendement en %****
650	4 687	4 440	3 368	1 412	1 363	650	51	19,3	100

* Il s'agit du nombre de candidats inscrits après la fiabilisation de la base d'inscription (retrait des inscriptions tests et des doubles candidatures).

** LP : liste principale ; LC : liste complémentaire

*** Taux de réussite = nombre de candidats admis sur liste principale/nombre de candidats présents à l'épreuve écrite

**** Taux de rendement = nombre de candidats admis/nombre de postes

2. ADMISSIBILITÉ³

2.1. Les attendus relatifs à l'épreuve d'admissibilité

L'épreuve d'admissibilité repose sur une seule épreuve écrite, ainsi définie par l'arrêté du 21 août 2006 modifié :

« L'épreuve écrite d'admissibilité consiste en l'étude d'un cas concret portant sur le système éducatif du second degré aux niveaux local, régional et national, donnant lieu à la rédaction de propositions d'actions (durée : quatre heures ; coefficient 1).

Cette épreuve est destinée à apprécier les capacités des candidats à saisir une situation et définir la problématique qu'elle soulève, leur capacité à se situer dans un environnement professionnel et à mesurer leurs connaissances du système éducatif du second degré. »

Pour préciser ce cadre réglementaire et permettre au jury de disposer d'un référentiel commun qui garantit l'objectivité et l'équité de leur correction, des capacités et des compétences indispensables à tout personnel d'encadrement, et plus spécifiques à un cadre responsable du pilotage d'un établissement scolaire, sont clairement identifiées et évaluées à travers cette épreuve.

Il s'agit notamment d'évaluer :

- la capacité à mobiliser des connaissances personnelles, en particulier sur le système éducatif ;
- la capacité de compréhension et d'analyse d'une situation complexe dans un contexte donné ;
- les compétences en termes de raisonnement et de prise de décision ;
- l'engagement à s'inscrire dans les fonctions de direction en comprenant les enjeux dans leurs dimensions éthique, déontologique et de responsabilité ;
- les qualités d'expression et de communication écrites.

2.2 Le sujet 2020

Le sujet intégral est joint en annexe 2 de ce rapport.

En voici l'énoncé principal :

« À la rentrée 2019, vous êtes principal.e en poste depuis une année scolaire dans le collège X situé dans une ville moyenne de 24 000 habitants qui dispose d'une infrastructure de transports de qualité. L'établissement accueille 581 élèves. Il a été entièrement réhabilité et offre un cadre de scolarisation très agréable. La liaison avec les écoles et le lycée d'enseignement général et technologique du secteur, situés à proximité immédiate, est limitée

³ Par arrêté en date du 10 juin 2020, l'épreuve d'admissibilité du concours mentionné à l'article 5 de l'arrêté du 21 août 2006 a été requalifié pour la session 2020 en épreuve d'admission.

voire en attente de construction. Votre première année d'exercice vous a permis de gagner la confiance des équipes.

Les indicateurs de l'établissement font apparaître une diminution de la performance scolaire depuis plusieurs années. Les équipes pédagogiques font régulièrement état de la baisse du niveau des élèves et constatent des difficultés pour les mettre en activité. Ils insistent sur le fait qu'ils ne travaillent pas suffisamment en dehors du temps scolaire. De leur côté, les parents s'inquiètent de la réussite de leurs enfants au sein du collège. Ils se plaignent aussi de la quantité de devoirs donnés à la maison, source fréquente de tensions dans la sphère familiale. Les représentants des parents d'élèves qui siègent au conseil d'administration ont adressé un courrier au chef d'établissement pour l'interpeller sur le déficit d'accompagnement au collège par contraste avec les dispositifs mis en place dans le premier degré.

Lors du dernier dialogue de gestion qui s'est tenu à la fin de l'année scolaire 2018-2019, vous avez analysé avec l'IA-DASEN les indicateurs de performance de l'établissement et évoqué les inquiétudes exprimées par la communauté éducative. Elle vous demande d'engager au sein de votre établissement une réflexion sur le travail personnel de l'élève.

En vous appuyant sur le dossier documentaire qui vous est fourni et sur vos connaissances, vous répondrez aux deux commandes suivantes :

- 1. Dans la perspective de la prochaine réunion du conseil pédagogique, vous formaliserez une présentation des éléments saillants du diagnostic de l'établissement. Puis, sur la base de cette analyse et de manière argumentée, vous proposerez une stratégie opérationnelle permettant de mobiliser la communauté éducative sur le travail personnel de l'élève.*

4 pages maximum

- 2. Dans le courrier qui vous a été adressé, les représentants des parents d'élèves ont souligné le recours de plus en plus fréquent des familles à des offres privées pour l'aide aux devoirs. Vous rédigerez un courrier de réponse aux parents, en copie à l'IA-DASEN et au président de l'association, présentant le sens et les grandes lignes de l'action conduite au sein du collège X pour l'accompagnement des élèves.*

2 pages maximum »

Le sujet 2020 questionne le rôle de pilote pédagogique du chef d'établissement au regard d'une problématique qui se trouve au cœur de la politique nationale depuis plusieurs années, à savoir le travail personnel de l'élève, question relancée par une mesure emblématique de l'actuel ministre de l'éducation nationale (loi « pour une école de la confiance » ; mesure « devoirs faits »).

Il doit être sans surprise pour les candidats qui s'étaient préparés au concours. Indépendamment de la contextualisation, dans un collège, et de son actualité en termes de priorité de la politique éducative, il renvoie à une question de fond à laquelle tout candidat à un poste de personnel de direction doit avoir réfléchi. Une des attentes du jury était que le candidat fasse la preuve de sa connaissance de cette actualité mais aussi de sa capacité à la

mettre en perspective. Pour cela, il appartenait au candidat de bien cerner toutes les dimensions du travail personnel de l'élève, de ses enjeux, et de mobiliser, notamment, des connaissances scientifiques pour appuyer son propos et enrichir son analyse du dossier documentaire.

La présentation de l'établissement et le dossier, constitué de neuf documents de natures diverses, apportent toutes les informations nécessaires à la compréhension du contexte de l'établissement et de ses problématiques. La densité d'informations à traiter dans un temps limité est un des éléments de complexité dont les candidats devaient tenir compte pour organiser leur travail, maîtriser la durée de l'épreuve et rédiger les réponses dans les formats demandés.

Le sujet propose une situation d'établissement bien identifiée que les indicateurs issus de la fiche APAE permettent de préciser et d'éclairer. L'étude des documents en annexe nécessite une lecture attentive et analytique pour contribuer utilement au traitement des commandes.

Commande 1 :

Le candidat est mis dans la position d'un chef d'établissement à la tête d'un collège depuis un an. Il doit concevoir et mettre en œuvre une stratégie répondant à la demande de l'IA-DASEN d'engager l'établissement dans une réflexion sur le travail personnel de l'élève. Cette demande est fondée par l'analyse de la situation du collège à l'occasion du dernier dialogue de gestion et par les inquiétudes exprimées par une partie de la communauté éducative.

Le sujet met en jeu les qualités d'analyse du candidat mais aussi celles de pilotage – en particulier sur le plan pédagogique et dans l'accompagnement de la réflexion des équipes (dimension managériale) –, sa capacité à associer les parents d'élèves (dimension coéducation) et sa connaissance des enjeux d'une question qui dépasse le seul cadre des devoirs demandés aux élèves en dehors des temps de classe. Il doit être conscient de sa marge d'autonomie et des responsabilités qu'elle implique : faire des choix, prioriser, décider et formuler des propositions concrètes et réalistes.

Tel que formulé, le sujet appelle deux niveaux de réponse : une présentation des points saillants du diagnostic d'établissement qui seront principalement issus d'une lecture attentive de l'énoncé, des documents apportant des éléments de contexte (documents 2-3-9) et de la compréhension des indicateurs (document 1) et une proposition de stratégie opérationnelle. Pour autant, les deux niveaux sont étroitement liés. La stratégie proposée ne prend sens qu'au regard d'une analyse fine de la situation du collège qui apportera au candidat des éléments pour justifier ses choix. Le candidat avait toute liberté pour choisir la forme de sa présentation. Celle-ci devait lui permettre de faire la preuve de ses capacités à structurer une réflexion et à argumenter.

La réponse à la commande nécessite des capacités à problématiser, à organiser une réflexion qui devra être étayée par un solide argumentaire. De ce point de vue, en appui des éléments de diagnostic, les documents de nature scientifique ou réglementaire constituent une ressource précieuse dont les candidats doivent s'emparer. En outre, il est attendu des candidats qu'ils fassent état d'une bonne connaissance du système éducatif (enjeux pédagogiques et éducatifs, fonctionnement, sens des réformes...). C'est à ces conditions qu'ils

peuvent se saisir des spécificités d'un contexte d'établissement et être en capacité d'identifier et de hiérarchiser des leviers d'action qui permettront d'engager la dynamique la plus appropriée. Le sujet fait appel également à l'esprit d'initiative et d'ouverture du candidat, à sa capacité à trouver les arguments pour convaincre les équipes et les mobiliser autour d'un projet fédérateur et porteur de sens pour tous.

Ce sont donc des compétences fondamentales attendues d'un candidat : l'aptitude à analyser un contexte et une situation à travers un ensemble de documents, à exposer un diagnostic, la capacité à mobiliser ses connaissances pour dégager des objectifs opérationnels et adaptés au contexte. Il implique que le candidat mobilise ses connaissances pour bien cerner ce que l'on entend par travail personnel de l'élève et ainsi en mesurer toutes les dimensions et implications pour le traitement du sujet.

Cette première commande du sujet doit amener le candidat à développer un argumentaire et des propositions qui conjuguent plusieurs dimensions (pédagogique, éducative et partenariale). Il doit organiser son propos pour donner sens et cohérence à une démarche qui engage l'équipe éducative, et en premier lieu l'équipe pédagogique, et concourir à la réussite de tous les élèves. Il lui faut également exposer une stratégie d'établissement qui propose des pistes de travail concrètes, cohérentes et réalisables. C'est une vision « politique » du rôle du chef d'établissement, et non pas « technique », qui doit s'affirmer dans une réflexion, l'élaboration d'une stratégie et de sa mise en œuvre, par opposition à la simple présentation d'actions disparates.

Commande 2 : courrier à destination des représentants de parents d'élèves

La seconde commande est un courrier aux parents d'élèves, transmis pour information au directeur académique et au président de l'association départementale. Le courrier doit être adapté aux destinataires dans sa forme et son contenu, tout en témoignant d'un positionnement institutionnel propre au chef d'établissement.

La complexité de la demande réside dans le choix des termes et du ton employés.

Il est attendu du candidat qu'il sache utiliser un discours clair, accessible et respectueux. Il doit témoigner de sa compréhension des attentes légitimes des parents d'élèves, mais sans ajouter à leur inquiétude, et sans condescendance. Il lui appartient d'exposer avec conviction et responsabilité les éléments clés d'une politique d'établissement dont, étant à la tête du collège depuis un an, il porte la responsabilité. Cela en faisant montre d'une véritable alliance éducative. Une réponse à une telle préoccupation ne pouvait se limiter, comme cela a parfois été le cas, à inviter les parents à une réunion d'information ou une journée « portes ouvertes ».

Remarques des correcteurs

- La notion de travail personnel de l'élève reste mal cernée dans un grand nombre de copies. Trop nombreux sont les candidats qui n'ont pas pris le temps de la définir et/ou se sont limités à une perception renvoyant au seul travail à la maison. De ce fait, bien souvent, le travail sur les pratiques pédagogiques et, plus généralement, sur ce qui se

fait dans la classe a été oublié, minoré ou peu pris en compte dans les actions proposées.

- Le dossier documentaire a été très inégalement utilisé. Une partie seulement des documents a été exploitée par les candidats. Très peu d'entre eux ont su se servir des documents les plus réflexifs comme les annexes 4 et 6 qui permettaient de mieux cerner la notion de travail personnel de l'élève, de prendre du recul par rapport à la situation de l'établissement et de s'appuyer sur des propos plus scientifiques pour justifier leurs propositions. L'utilisation des indicateurs APAE révèle aussi des faiblesses. Le fait de délaissier certaines informations statistiques est aussi révélateur d'une maîtrise insuffisante que les erreurs d'interprétation. Les documents sont souvent paraphrasés.
- La densité du sujet, avec un dossier documentaire qui nécessitait un temps d'appropriation important, et des commandes diversifiées (présentation des éléments de diagnostic, proposition de stratégie, lettre aux représentants de parents) ont représenté un obstacle pour un grand nombre de candidats. La bonne gestion du temps et une bonne technique de lecture pour répondre de manière pertinente et exhaustive étaient déterminantes.
- L'organisation des points saillants du diagnostic est souvent décevante. Une succession de données ne peut rendre compte de la situation de l'établissement, il appartient au candidat de l'organiser pour lui donner sens. En outre, seules les meilleures copies réussissent à établir le lien entre les deux parties de la commande 1 en s'appuyant sur les éléments de diagnostic pour argumenter les choix opérés et ainsi concevoir une stratégie opérationnelle. Certaines propositions de mises en œuvre entrent dans des considérations très techniques (organisation des « devoirs faits », horaires des heures d'AP...), alors qu'il eût été préférable de présenter une politique générale d'établissement sur ces questions pédagogiques.
- Certains candidats oublient qu'il leur est demandé de préparer un conseil pédagogique qu'il leur faudra animer. Cette instance, son fonctionnement et son rôle sont parfois méconnus. De même, on déplore l'absence de partage avec les équipes éducatives et pédagogiques qui ne sont, dans plusieurs copies, ni évoquées ni impliquées dans la démarche du candidat.
- La rédaction du courrier aux parents appelait un juste positionnement, témoignant d'une bonne compréhension de leurs inquiétudes, de leur place et de leur rôle, et une réponse à leurs interrogations de nature à les rassurer et à expliciter les actions menées au sein du collège.

2.3 Conseils aux candidats

Les membres du jury qui ont participé à la correction de l'épreuve d'admissibilité (60 binômes qui ont réalisé un travail de double correction) ont été sollicités pour établir un bilan de l'épreuve. Leurs constats et leurs analyses, qui s'appuient de fait sur une lecture exhaustive et attentive des copies, mettent en lumière quelques clés de réussite et les principales carences

qui ont conduit à sanctionner les réponses de certains candidats. Ils ont tiré de ce bilan annuel des recommandations qui font écho aux rapports des années antérieures et doivent permettre aux futurs candidats de se préparer avec le maximum d'efficacité.

Ce qui caractérise les meilleures copies :

Du point de vue formel :

- Le style utilisé est bien adapté aux écrits professionnels, réunissant qualité de l'écrit (graphisme, lisibilité), qualité rédactionnelle et un vocabulaire à la fois simple et approprié.

Du point de vue de la structure globale :

- La lecture globale de la copie permet d'acter une bonne compréhension du sujet et le respect des consignes.
- La structuration des idées et leur hiérarchisation permettent de s'assurer de la bonne compréhension du sujet et de ses enjeux.
- La copie révèle la capacité du candidat à répondre de manière claire à l'ensemble des commandes.

Du point de vue du contenu :

- Le plan d'action stratégique est complet sur :
 - la nature des actions à mener,
 - le rôle et la place des dispositifs, des instances de suivi et de régulation et des partenaires mobilisés – dont les parents,
 - l'anticipation des résultats attendus et indicateurs de performance,
 - la démarche de management participatif,
 - la temporalité.
- Les termes du sujet et leurs implications en termes de contours du sujet et de nature des commandes sont compris (travail personnel de l'élève, communauté éducative / diagnostic et stratégie opérationnelle). Le sujet est bien problématisé et contextualisé, sur la base des informations puisées dans le dossier.
- La copie témoigne d'une véritable exploitation des documents du dossier, y compris des données statistiques. Les exemples, les citations, sont choisis judicieusement (qualité et nombre) pour étayer le propos et donner une perspective aux objectifs exposés. Les principaux indicateurs sont bien corrélés.
- Les arguments présentés par le candidat font état d'une solide connaissance du système éducatif, réelle et éprouvée. Il est en capacité de se projeter dans une future fonction de personnel de direction et d'explicitier les conditions de mise en œuvre d'un travail en équipe dans un environnement professionnel complexe.

- Le courrier répond à la préoccupation des parents sans être trop technique, sans se défaire et sans ajouter à leurs inquiétudes.

Ce qui fait obstacle à une évaluation positive de la copie

Du point de vue de la forme :

- La copie est peu, voire très peu soignée. La faiblesse de l'expression écrite, l'indigence de la présentation et l'absence de maîtrise des règles de communication sont incompatibles avec l'exercice d'une fonction d'encadrement au sein de l'institution scolaire.
- La copie est très peu rédigée et comporte essentiellement des listes et des tableaux.
- L'écrit aux parents ne comporte ni formule d'adresse ni formule de politesse, utilise un ton condescendant.

Du point de vue du fond :

- L'exploitation des documents du dossier est insuffisante et empreinte d'éventuelles erreurs d'analyse ou de compréhension des données, notamment la lecture des indicateurs. Les exemples sont rares et peu pertinents.
- La réflexion sur les termes et les contours du sujet est insuffisante, conduisant le candidat à un traitement partiel de la commande, notamment en ne lisant le sujet qu'à travers le prisme de « devoirs faits », sans l'élargir à la question du travail personnel de l'élève.
- Le propos global n'est pas structuré et les développements souffrent de diverses carences : des notions à approfondir (par exemple celle de diagnostic, de sa structuration et de ses finalités ; ou encore celle de l'éthique professionnelle) ; des connaissances approximatives qui donnent une impression d'effet catalogue ou de stratégie plaquée, sans compréhension du fonctionnement réel d'un établissement ; des dispositifs mal connus ou peu maîtrisés (par exemple le dispositif « devoirs faits » souvent cité mais dont les enjeux, notamment en termes d'alliance éducative ou de réflexion de l'équipe éducative sur l'articulation entre temps de classe et hors la classe sont occultés) ; la réforme du collège ainsi que les dispositifs d'aide aux élèves méconnus.
- La stratégie proposée n'est pas construite et se résume à un catalogue sans temporalité ni incarnation. Elle ne permet pas *a priori* d'impulser le travail d'équipe demandé, élément moteur de la réflexion dans l'établissement. Les propos du candidat ne témoignent d'aucune vision systémique reliée aux missions et à la fonction d'un chef d'établissement. Le cadre national des réformes est mal connu et le candidat se révèle incapable de les mettre en perspective pour en expliquer la logique ou souligner les points de rupture ou de continuité qu'elles sous-tendent. La réflexion sur l'expertise pédagogique est pauvre et le candidat n'envisage pas de faire appel aux

aides extérieures à l'établissement telle l'expertise des inspecteurs territoriaux, par exemple, certaines composantes de la communauté éducative sont négligées.

- Il manque des axes de travail qui permettent d'élaborer un projet de programme d'actions cohérent et clair. Des pans entiers du fonctionnement d'un EPLE n'existent pas et rendent l'action pédagogique insignifiante (vie scolaire, réforme en cours...). Le mode organisationnel est souvent en décalage avec les réalités des EPLE. Les équipes sont peu mobilisées pour répondre à la commande et le chef apparaît de ce fait comme celui qui use de l'injonction plutôt que de la coopération.
- Aucun appui sur des textes, auteurs, figures pédagogiques, que ce soit ceux figurant dans le dossier ou les ressources de nature à enrichir la réflexion du conseil pédagogique.
- La posture dans le courrier aux parents est problématique car les propos donnent tort aux professeurs, sont trop condescendants ou encore trop techniques, sans proposer de démarche de coopération. Le candidat ne trouve ni la juste proximité ni la nécessaire distance.

Recommandations

Tout en invitant les candidats à se reporter à la lecture des rapports des sessions antérieures, il paraît utile d'insister sur deux points qui conditionnent la réussite à cette épreuve.

En premier lieu, le candidat doit apprendre à se détacher d'un certain formalisme et développer un esprit critique pour faire preuve d'originalité dans le traitement du sujet. S'il est nécessaire de s'entraîner pour gérer efficacement le temps de l'épreuve et disposer d'une bonne maîtrise de la langue et des règles de communication qui s'appliquent aux écrits administratifs, il est impératif d'acquérir une solide connaissance du système éducatif, de ses enjeux et des missions de tous les acteurs, pour développer une capacité à appréhender tout type de problématique. La lecture de textes et d'ouvrages de référence viendra utilement compléter le discours des formateurs, et contribuera à forger une pensée qui échappera au « formatage » dont témoigne de trop nombreuses copies.

En second lieu, le candidat doit prendre de la distance avec son métier d'origine, y compris les personnels « faisant fonction » qui, en référence à leur contexte d'exercice, développent quelques fois un excès de certitudes dans leurs réponses ou font parfois preuve d'une méconnaissance d'autres cadres d'exercice que le leur. Cette prise de recul nécessaire sera favorisée par une fréquentation régulière d'établissements scolaires dans lesquels le candidat pourra observer la diversité de fonctionnement des instances et des groupes de travail ainsi que la diversité des personnels, mais aussi par un suivi attentif de l'actualité du système éducatif. Des échanges avec des personnels de direction aguerris permettront de réfléchir à la notion de projet, de se donner des repères sur l'organisation des EPLE et de mieux appréhender l'articulation des dimensions stratégiques et opérationnelles. L'analyse des projets pédagogiques facilitera la compréhension de la mise en œuvre d'une politique d'établissement. Il est également recommandé de s'entretenir avec des personnels occupant des fonctions variées au sein d'un EPLE (adjoint gestionnaire, DDFPT, personnel social et sanitaire...).

3. ADMISSION⁴

A l'instar de la plupart des concours de recrutement organisés par le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (MENJS), le déroulement de la session 2020 du CRPD a été impacté par les conséquences de la crise sanitaire à laquelle le pays reste confronté.

L'épreuve orale d'admission du concours définie par l'arrêté du 21 août 2006 modifié, qui en fixe le déroulement et précise les objectifs, a été annulée. L'arrêté en date du 10 juin 2020 a requalifié l'épreuve d'admissibilité du concours en épreuve d'admission.

Le présent rapport du jury n'est donc pas en mesure d'établir un bilan de l'épreuve orale au regard des constats qui auraient été établis par les examinateurs de la session 2020. Nous engageons les futurs candidats à consulter les rapports des sessions précédentes qui leur permettront de saisir les enjeux de l'épreuve orale et de bénéficier des conseils issus des observations des examinateurs⁵.

⁴ Par arrêté en date du 10 juin 2020, l'épreuve d'admissibilité du concours mentionné à l'article 5 de l'arrêté du 21 août 2006 a été requalifié pour la session 2020 en épreuve d'admission.

⁵ En particulier les rapports du jury des sessions 2018 et 2019.

4. LES STATISTIQUES RELATIVES AUX CANDIDATS

Les taux de réussite et de rendement ne tiennent compte que des admis sur la liste principale.

Par ailleurs, en raison de la crise sanitaire liée à l'épidémie de covid-19, les épreuves pour cette session 2020 ont été modifiées : l'épreuve orale d'admission a été annulée et l'épreuve d'admissibilité est devenue l'épreuve d'admission (voir arrêté du 10 juin 2020). Les statistiques de ce rapport ne mentionnent donc pas de candidats admissibles et peuvent difficilement être un point de comparaison par rapport aux années précédentes.

4.1 Les données comparatives avec les sessions précédentes

Pour les sessions 2016 et 2017, les données des concours C1 et C2 ont été additionnées pour permettre une meilleure comparaison avec celles des sessions suivantes.

Sessions	Postes	Candidats								
		Nb d'inscrits lors de la fermeture des inscriptions	Nb d'inscrits *	Présents à l'épreuve écrite d'admissibilité	Admissibles	Présents à l'épreuve orale d'admission	Admis LP**	Inscrits LC**	Taux de réussite (en %)***	Taux de rendement (en %)****
Session 2016	600	4 761	4 414	3 511	1 208	1 184	600	27	17,1	100
Session 2017	600	4 444	4 160	3 238	1 214	1 191	600	26	18,5	100
Session 2018	700	4 271	3 949	3 077	1 409	1 373	700	30	22,7	100
Session 2019	650	4 687	4 440	3 368	1 412	1 363	650	51	19,3	100
Session 2020	600	4 148	3 938	3 033			600	103	19,8	100

* Il s'agit du nombre de candidats inscrits après la fiabilisation de la base d'inscription (retrait des inscriptions tests et des doubles candidatures).

** LP : liste principale ; LC : liste complémentaire

*** Taux de réussite = nombre de candidats admis sur liste principale/nombre de candidats présents à l'épreuve écrite

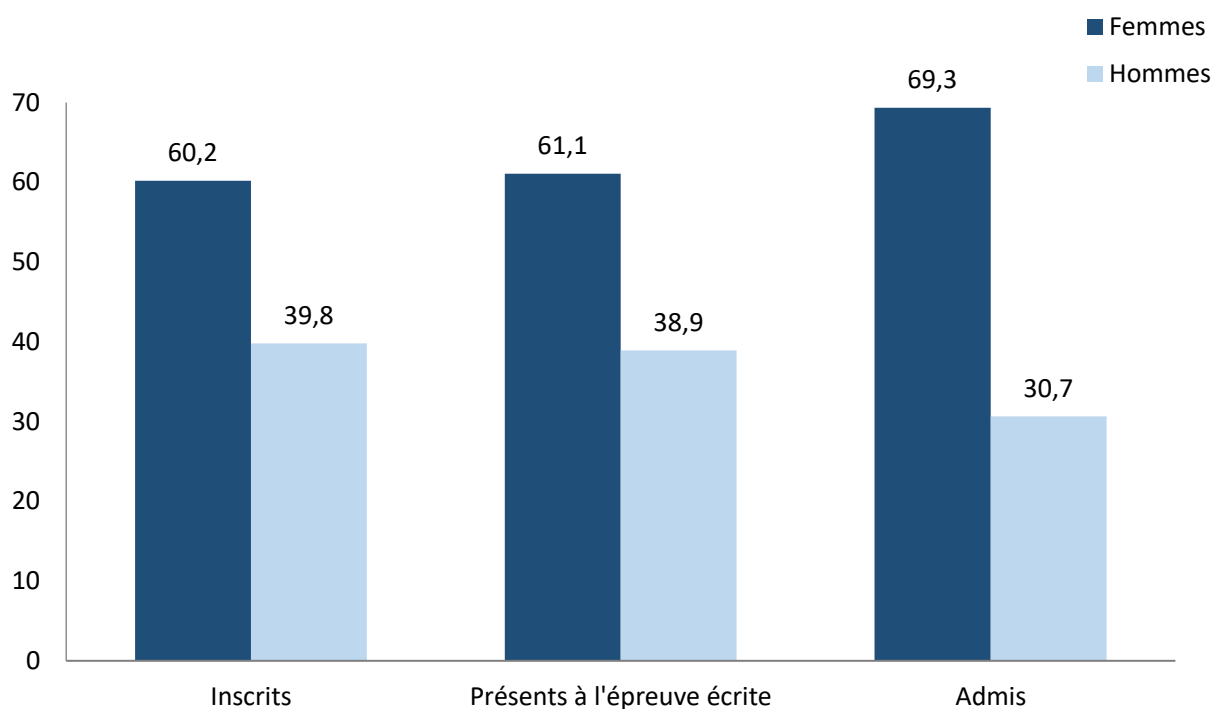
**** Taux de rendement = nombre de candidats admis/nombre de postes

4.2 Le profil des candidats

4.2.1 La répartition femmes-hommes

	Inscrits	Présents à l'épreuve écrite	Admis
Femmes	2 371	1 853	416
Hommes	1 567	1 180	184

Répartition (en %) femmes-hommes



Nettement plus nombreuses que les hommes lors de l'inscription (60,2 %), comme pour la session 2019, les femmes réussissent mieux que les hommes à l'admission (69,3 %). La tendance à une féminisation du corps des personnels de direction se confirme donc.

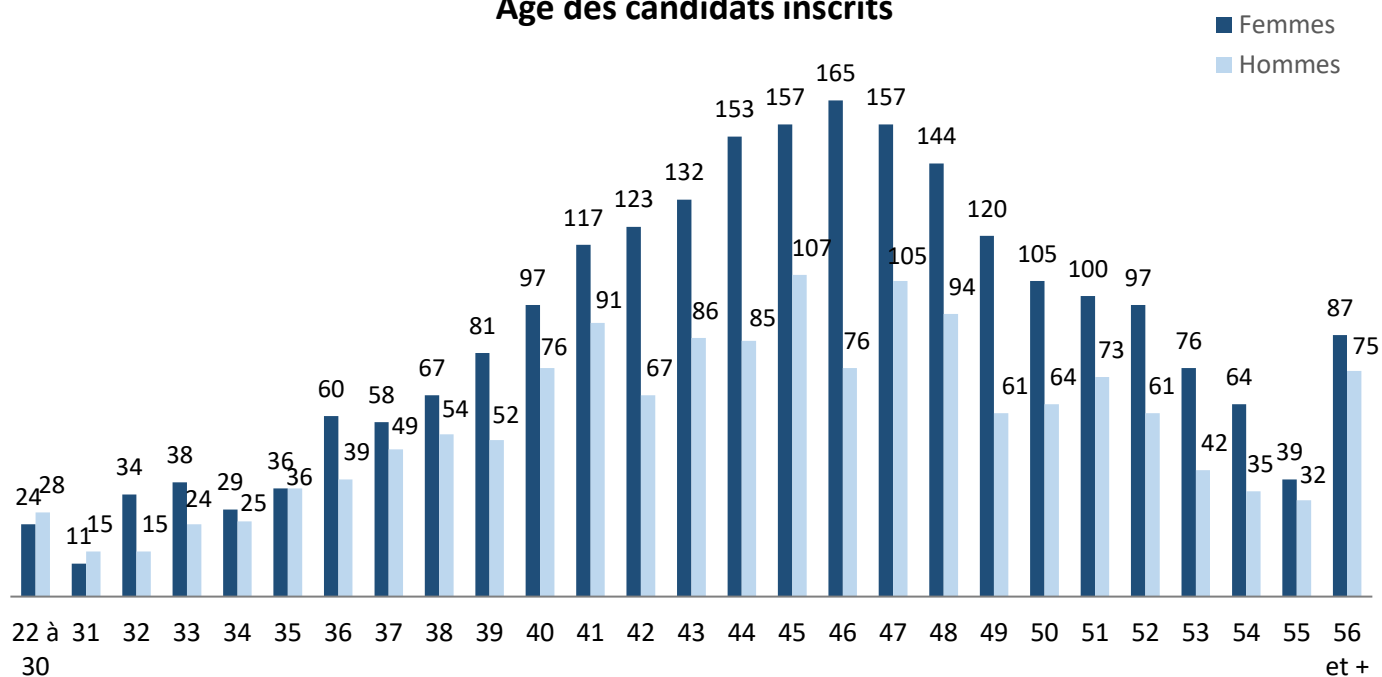
4.2.2. L'âge des candidats

	Inscrits	Admis
Âge mini	23	28
Âge maxi	66	65
Âge moyen	45	43

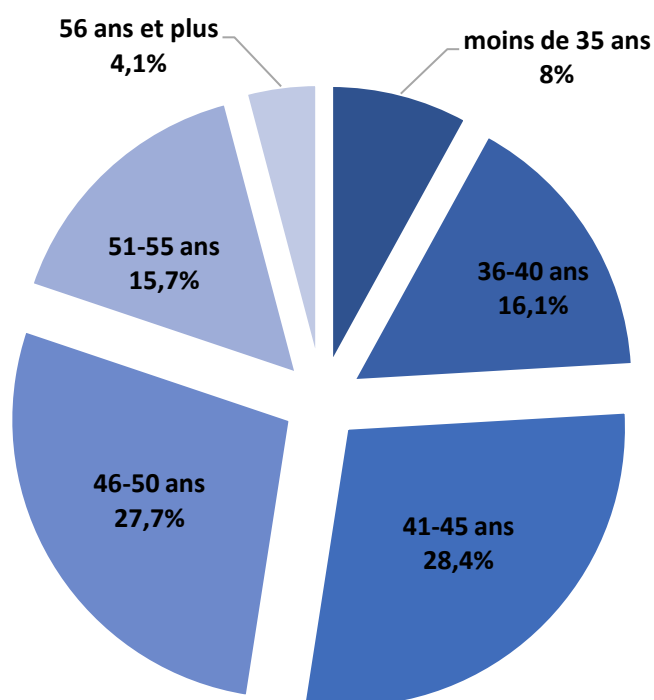
Le lauréat le plus jeune est âgé de 28 ans (29 ans en 2019).

La moyenne d'âge de l'ensemble des candidats reste stable (45 ans pour l'ensemble des inscrits, comme en 2019).

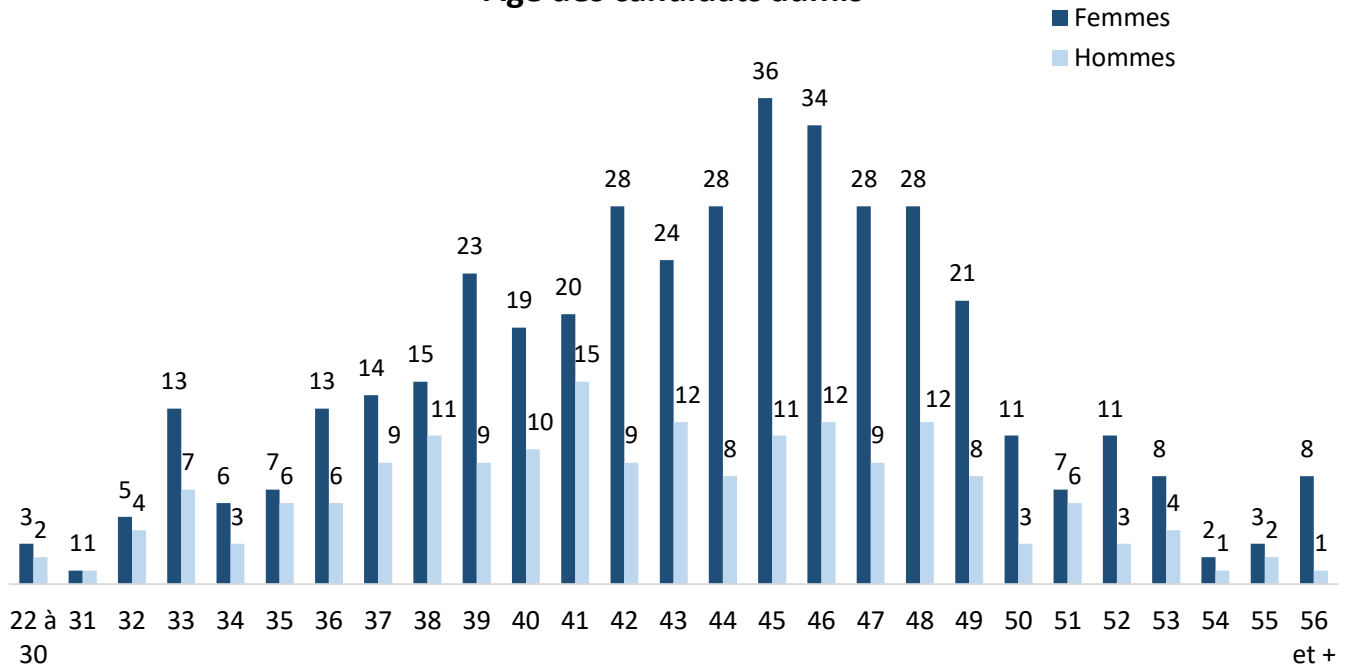
Âge des candidats inscrits



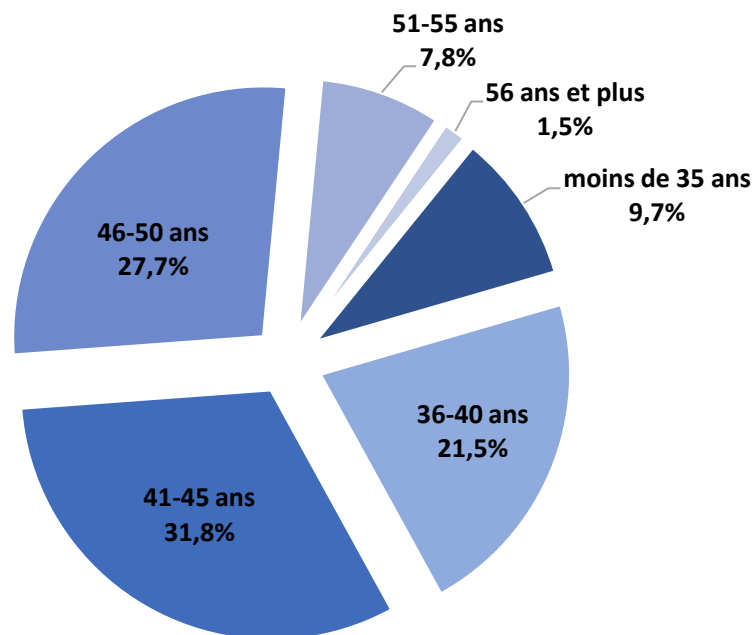
Répartition des candidats inscrits par tranche d'âge



Âge des candidats admis



Répartition des candidats admis par tranche d'âge

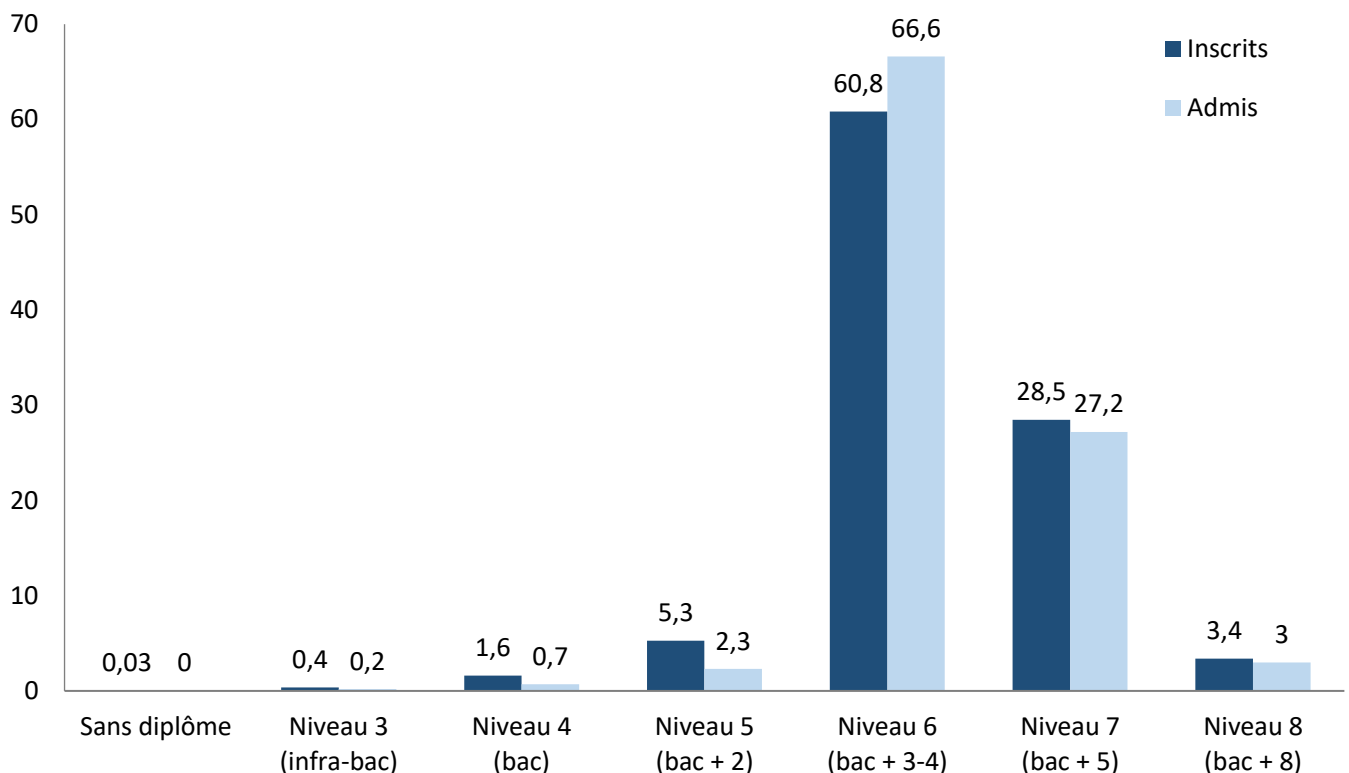


	Femmes		Hommes	
	Inscrites	Admises	Inscrits	Admis
Âge mini	23	29	23	28
Âge maxi	66	65	64	58
Âge moyen	45	44	45	43

4.2.3 Le niveau de diplôme des candidats

Les données suivantes tiennent compte de la nouvelle nomenclature parue au décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

Répartition (en %) des candidats par niveau de diplôme le plus élevé



	Inscrits	%	Admis	%
Sans diplôme	1	0,03	0	0
Niveau 3 (infra-bac ou équivalent)	14	0,4	1	0,2
Niveau 4 (bac ou équivalent)	63	1,6	4	0,7
Niveau 5 (bac + 2 ou équivalent)	208	5,3	14	2,3
Niveau 6 (bac + 3-4 ou équivalent)	2395	60,8	400	66,6
Niveau 7 (bac + 5 ou équivalent)	1121	28,5	163	27,2
Niveau 8 (bac + 8 ou équivalent)	136	3,4	18	3
TOTAL	3938	100	600	100

Les candidats dont le diplôme le plus élevé est un diplôme de niveaux 7 et 8 (bac + 5 ; bac + 8 ou équivalent) représentent 31,9 % des inscrits et 30,2 % des admis.

Par ailleurs, les candidats titulaires d'un master sont au nombre de 722 parmi les 3 938 inscrits et 102 parmi les 600 admis.

4.2.4 Le nombre de candidature(s) antérieure(s) des candidats

Ces données sont basées sur le nombre de candidature(s) antérieure(s) déclarée(s) par les candidats lors de l'inscription.

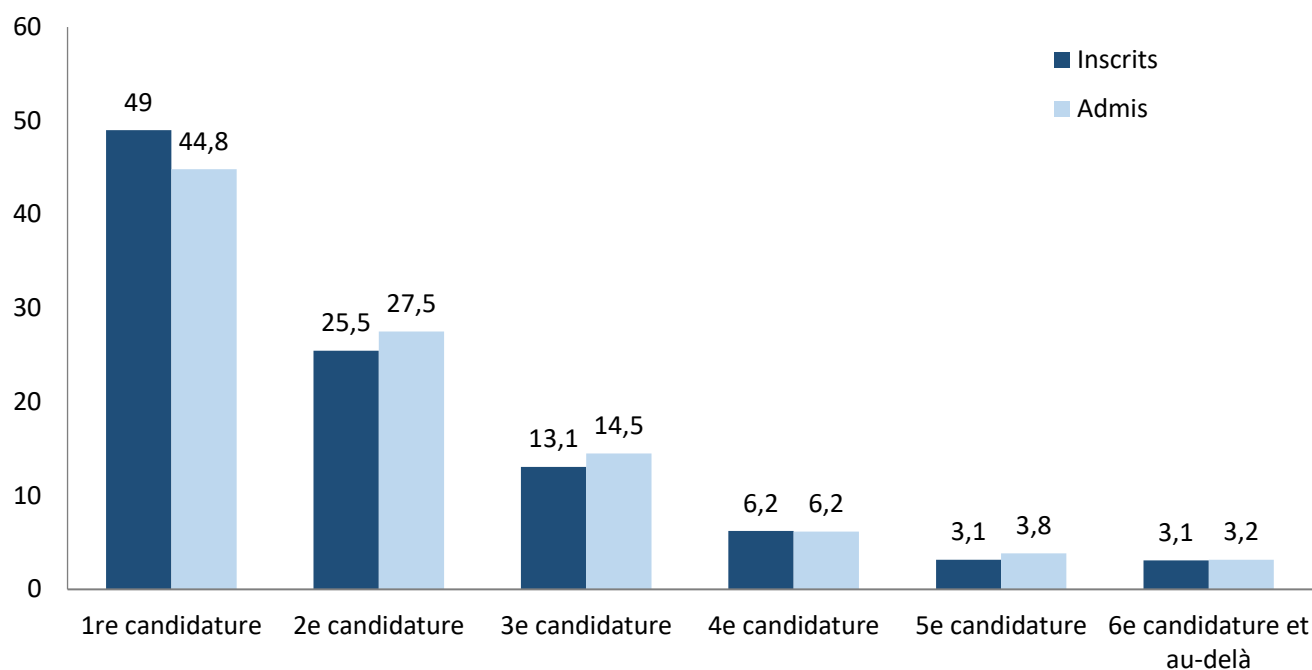
	Inscrits	%	Présents à l'épreuve écrite	%	Admis	%
1 ^{re} candidature	1929	49	1389	45,8	269	44,8
2 ^e candidature	1003	25,5	809	26,7	165	27,5
3 ^e candidature	515	13,1	414	13,6	87	14,5
4 ^e candidature	245	6,2	202	6,7	37	6,2
5 ^e candidature	124	3,1	116	3,8	23	3,8
6 ^e candidature et au-delà	122	3,1	103	3,4	19	3,2
TOTAL	3938	100	3033	100	600	100

44,8 % des candidats admis se présentaient au concours pour la première fois en 2020 (49,5 % en 2019).

Le taux de réussite* des candidats se présentant pour la 1^{ère} fois au concours est de 19,4 % (comme en 2019) et de 20,4 % pour ceux candidatant pour la 2^{de} fois.

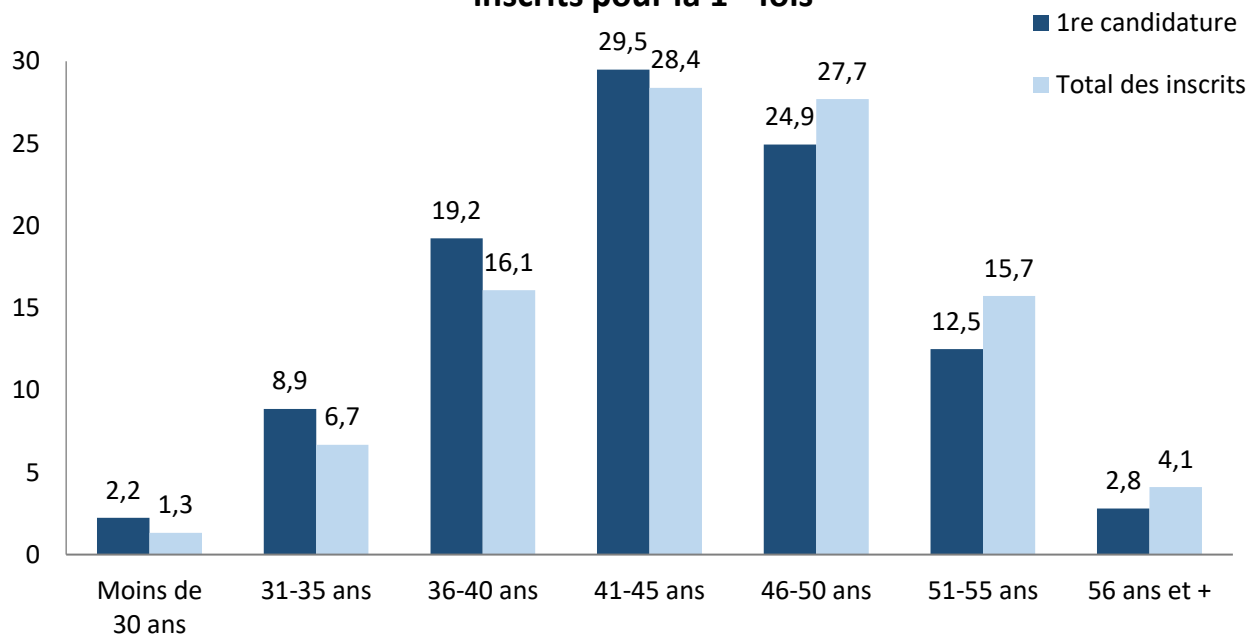
* Taux de réussite = nombre de candidats admis sur liste principale/nombre de candidats présents à l'épreuve écrite

Répartition (en %) des candidats par nombre de candidature(s) antérieure(s)

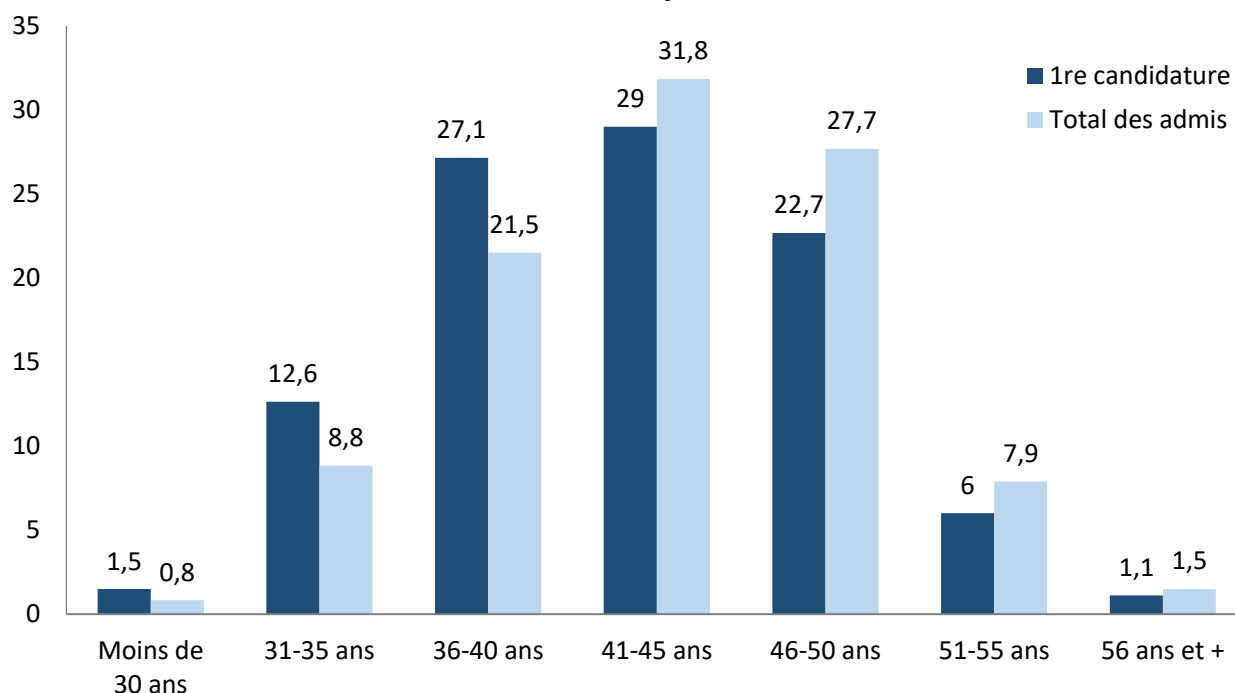


Les primo-inscrits représentaient 49 % des candidats inscrits et 44,8 % des lauréats.

Répartition (en %) par tranche d'âge des candidats inscrits pour la 1^{re} fois

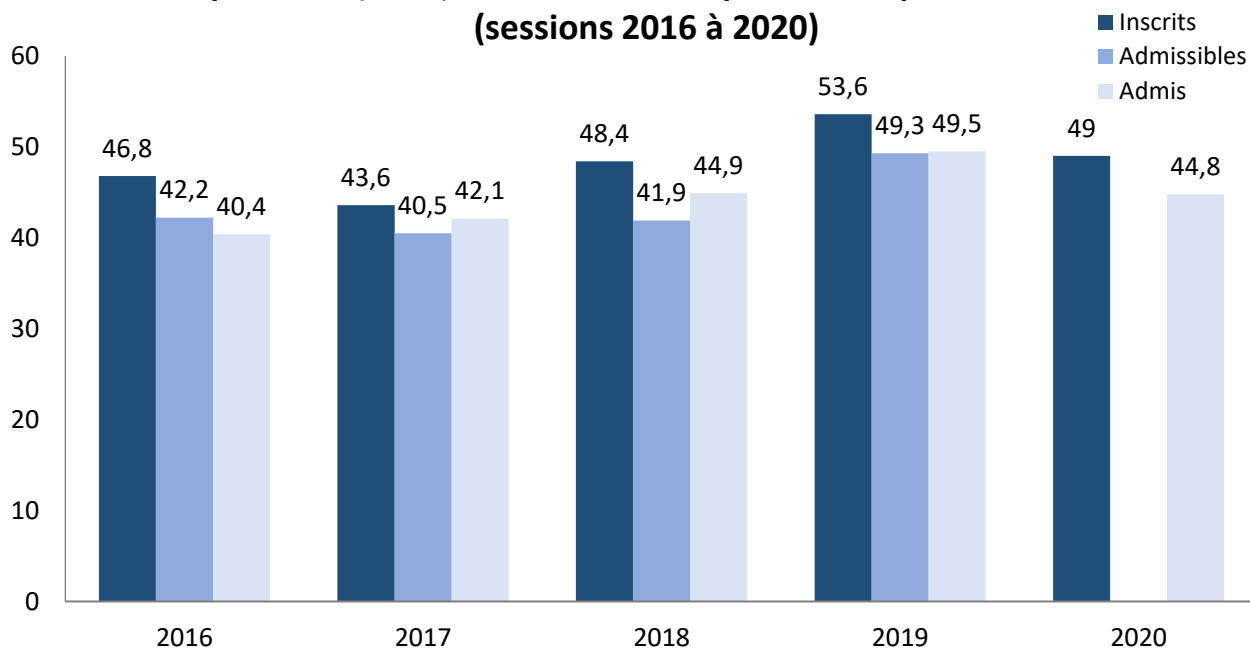


Répartition (en %) par tranche d'âge des candidats admis et inscrits pour la 1^{re} fois



Par ailleurs, il est précisé que la moyenne d'âge des candidats inscrits pour la 1^{re} fois est de 44 ans, contre 43 ans les années précédentes.

Répartition (en %) des candidats se présentant pour la 1^{re} fois (sessions 2016 à 2020)



Sur les cinq dernières sessions, la part des inscrits se présentant au concours pour la 1^{re} fois varie de 41,9 % à 53,6 %.

4.2.5 Les corps et fonctions d'origine des candidats

Corps et fonctions	Inscrits	%	Présents à l'épreuve écrite	Admis	%
Professeur des écoles	686	17,4	510	122	20,4
Directeur des écoles du 1 ^{er} degré	320	8,1	238	44	7,3
Directeur adjoint SEGPA	48	1,2	41	9	1,5
Directeur établissement spécialisé (+ EREA)	6	0,2	3	0	0
S/total enseignement du 1^{er} degré	1060	26,9	792	175	29,2
Adjoint d'enseignement	15	0,4	7	1	0,1
Chargé d'enseignement	11	0,3	7	0	0
Chaire supérieure	2	0,1	2	1	0,1
Professeur agrégé	125	3,2	102	25	4,2
Professeur certifié	1 352	34,3	1 083	244	40,7
Professeur d'éducation physique et sportive	39	1	31	13	2,2
Professeur de lycée professionnel	704	17,9	550	61	10,2
S/total enseignement du 2^d degré	2 248	57,2	1 782	345	57,5
Psychologue de l'éducation nationale	29	0,7	21	2	0,3
Conseiller principal d'éducation	485	12,3	384	73	12,2
S/total personnels d'éducation, d'orientation et d'information	514	13	405	75	12,5
Autres corps de catégorie A	112	2,8	51	5	0,8
S/total autres	112	2,8	51	5	0,8
Maître de conférences et assimilé	4	0,1	3	0	0
S/total personnels de l'enseignement supérieur	4	0,1	3	0	0
TOTAL	3 938	100	3 033	600	100

Les candidats issus des corps enseignants du 2^d degré restent majoritaires (57,2 % des candidats inscrits en 2020 – 59,3 % en 2019 –, et 57,5 % des lauréats en 2020 – 60,3 % en 2019). Parmi ces corps, celui des professeurs certifiés est le plus représenté parmi les candidats inscrits (34,3 %) et admis (40,7 %).

On note cependant cette année une hausse du taux de représentation des personnels issus du 1^{er} degré (26,9 % en 2020 contre 23,4 % en 2019), augmentation qui se retrouve également sur les candidats admis (29,2 % en 2020 contre 22,1 % en 2019).

Corps et fonctions	Présents à l'épreuve écrite	Admis	Taux de réussite* par corps et fonction en %
Professeur des écoles	510	122	23,9
Directeur des écoles du 1 ^{er} degré	238	44	18,5
Directeur adjoint SEGPA	41	9	22
Directeur établissement spécialisé (+ EREA)	3	0	0
S/total enseignement du 1^{er} degré	792	175	22,1
Adjoint d'enseignement	7	1	14,3
Chargé d'enseignement	7	0	0
Chaire supérieure	2	1	50
Professeur agrégé	102	25	24,5
Professeur certifié	1 083	244	22,5
Professeur d'éducation physique et sportive	31	13	41,9
Professeur de lycée professionnel	550	61	11,1
S/total enseignement du 2^d degré	1 782	345	19,4
Psychologue de l'éducation nationale	21	2	9,5
Conseiller principal d'éducation	384	73	19
S/total personnels d'éducation, d'orientation et d'information	405	75	18,5
Autres corps de catégorie A	51	5	9,8
S/total autres	51	5	9,8
Maître de conférences et assimilé	3	0	0
S/total personnels de l'enseignement supérieur	3	0	0
TOTAL	3 033	600	19,8

* Taux de réussite = nombre d'admis sur liste principale/nombre de candidats présents à l'épreuve écrite

Taux de réussite des agrégés

Sessions	Inscrits	Présents à l'épreuve écrite	Admis	Taux de réussite* en %
2020	125	102	25	24,5
2019	154	120	38	31,7

* Taux de réussite = nombre d'admis sur liste principale/nombre de candidats présents à l'épreuve écrite

Le taux de réussite des agrégés est en très nette baisse (24,5 % en 2020, contre 31,7 % en 2019).

4.2.6 La proportion des candidats exerçant déjà des fonctions de direction

Ces données concernent les candidats ayant déclaré, lors de leur inscription au concours, exercer déjà des fonctions de direction. Ces fonctions peuvent donc être exercées dans un EPLE ou dans un autre établissement ou une autre structure.

	Candidats exerçant déjà des fonctions de direction	Total des candidats	Candidats exerçant déjà des fonctions de direction en %
Inscrits	1 061	3 938	26,9
Présents à l'épreuve écrite	882	3 033	29,1
Admis	189	600	31,5

1061 candidats inscrits ont déclaré être faisant fonction de personnel de direction. Ils représentent 26,9 % des inscrits (contre 25,6 % en 2019) et 31,5 % des admis (contre 34 % en 2019).

Taux de réussite des candidats exerçant déjà des fonctions de direction, par corps

Corps et fonctions	Présents à l'épreuve écrite	Admis	Taux de réussite* en %
Professeur des écoles	165	48	29,1
Directeur des écoles du 1 ^{er} degré	177	31	17,5
Directeur adjoint SEGPA	30	8	26,7
Directeur établissement spécialisé	2	0	0
S/total enseignement du 1^{er} degré	374	87	23,3
Chargé d'enseignement	3	0	0
Professeur agrégé	17	7	41,2
Professeur certifié	236	55	23,3
Professeur d'éducation physique et sportive	4	3	75
Professeur de lycée professionnel	124	13	10,5
S/total enseignement du 2^d degré	384	78	20,3
Psychologue de l'éducation nationale	10	0	0
Conseiller principal d'éducation	102	22	21,6
S/total personnels d'éducation, d'orientation et d'information	112	22	19,6
Autres corps de catégorie A	12	2	16,7
S/total autres	12	2	16,7
TOTAL	882	189	21,4

* Taux de réussite = nombre d'admis sur liste principale/nombre de candidats présents à l'épreuve écrite

Faisant-fonction exerçant déjà dans le second degré

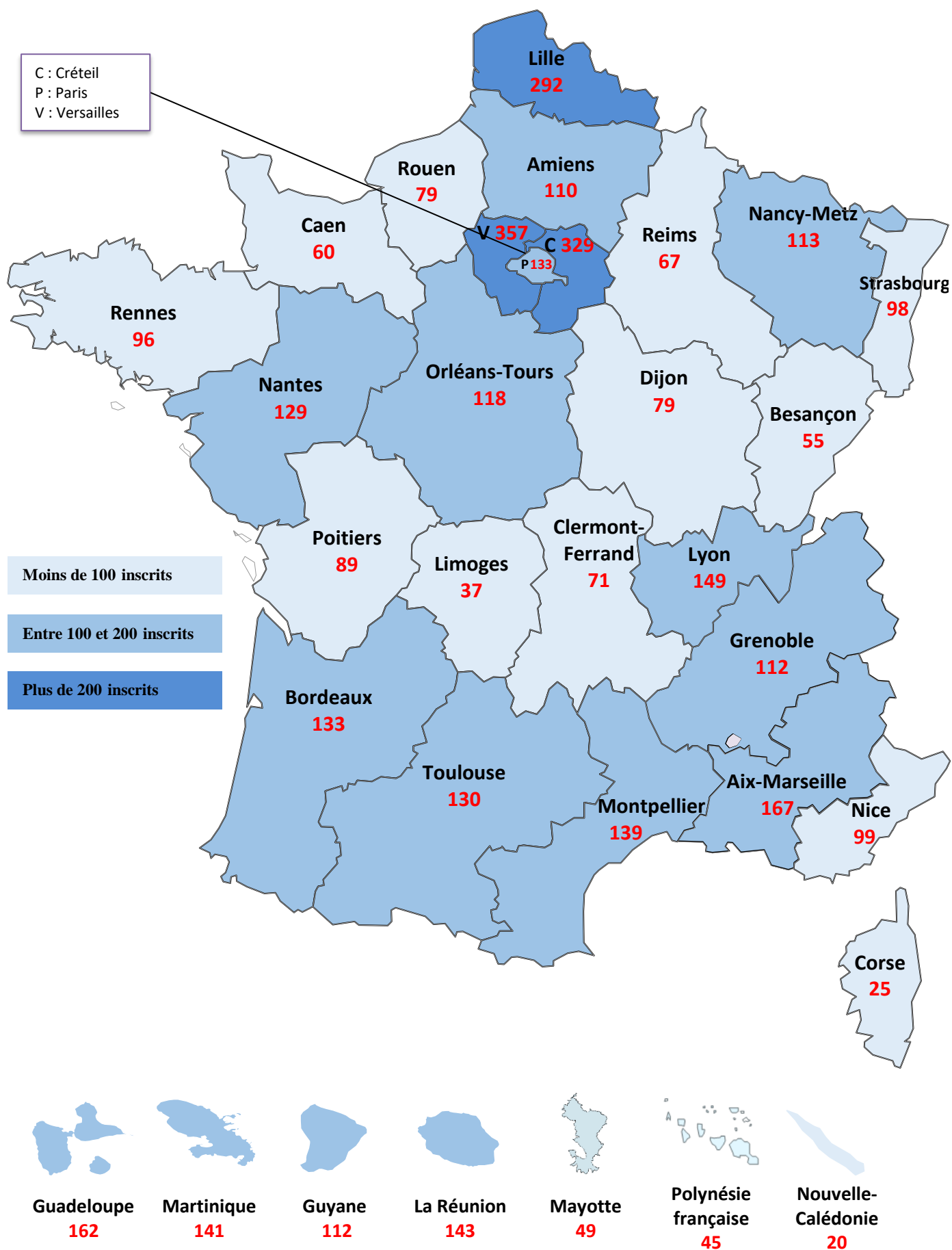
	Présents à l'épreuve écrite	Admis
Collège	409	95
Lycée	145	29
Lycée professionnel	69	17
TOTAL	623	141

4.3 Les académies ou vice-rectorats d'origine des candidats

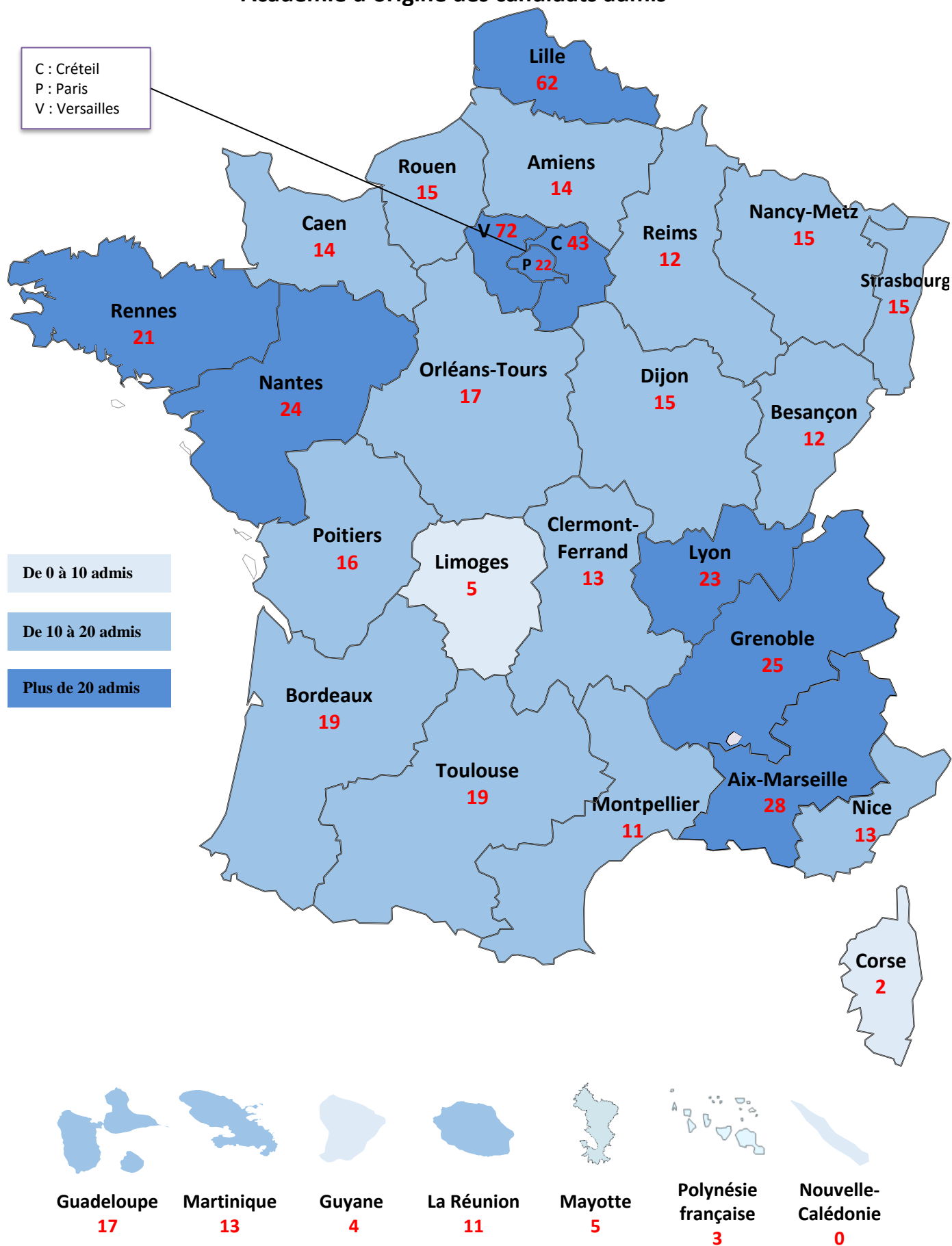
Académie	Nombre de candidats			Part des candidats sur le total		Taux de réussite par académie* en %
	Inscrits	Présents épreuve écrite	Admis	% inscrits	% admis	
Aix-Marseille	167	131	28	4,2	4,7	21,4
Amiens	110	86	14	2,8	2,3	16,3
Besançon	55	45	12	1,4	2	26,7
Bordeaux	133	113	19	3,4	3,2	16,8
Caen	60	50	14	1,5	2	28
Clermont-Ferrand	71	61	13	1,8	2	21,3
Corse	25	18	2	0,6	0,3	11,1
Créteil	329	245	43	8,7	7,2	17,6
Dijon	79	64	15	2,0	2,5	23,4
Grenoble	112	89	25	2,8	4,2	28,1
Guadeloupe	162	122	17	4,1	2,8	13,9
Guyane	112	74	4	2,8	0,7	5,4
La Réunion	143	82	11	3,6	1,8	13,4
Lille	292	246	62	7,4	10,3	25,2
Limoges	37	29	5	0,9	0,8	17,2
Lyon	149	119	23	3,8	3,8	19,3
Martinique	141	97	13	3,6	2,2	13,4
Mayotte	49	29	5	1,2	0,8	17,2
Montpellier	139	94	11	3,5	1,8	11,7
Nancy-Metz	113	93	15	2,9	2,5	16,1
Nantes	129	107	24	3,3	4	22,4
Nice	99	85	13	2,5	2,2	15,3
Nouvelle-Calédonie	20	13	0	0,5	0	0
dont Wallis-et-Futuna	1	0	0	0,03	0	0
Orléans-Tours	118	105	17	3	3	16,2
Paris	133	93	22	3,4	3,7	23,7
Poitiers	89	72	16	2,3	2,7	22,2
Polynésie française	45	30	3	1,1	0,5	10
Reims	67	49	12	1,7	2	24,5
Rennes	96	82	21	2,4	3,5	25,6
Rouen	79	62	15	2	2,5	24,2
Strasbourg	98	78	15	2,5	2,5	19,2
Toulouse	130	105	19	3,3	3,2	18,1
Versailles	357	265	72	9,1	12	27,2
Total	3 938	3 033	600	100	100	19,8
Dont Français de l'étranger	96	71	20	2,4	3,3	28,2

* Taux de réussite = nombre d'admis/nombre de présents à l'épreuve écrite

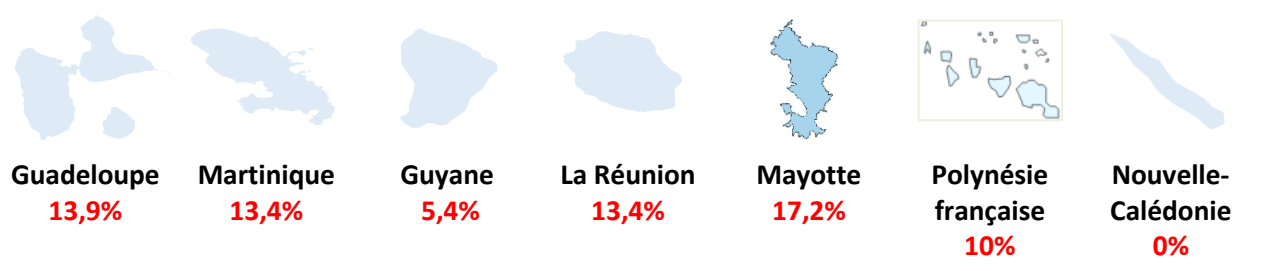
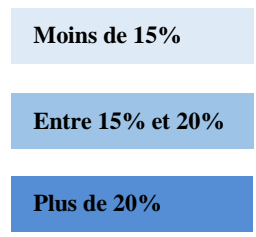
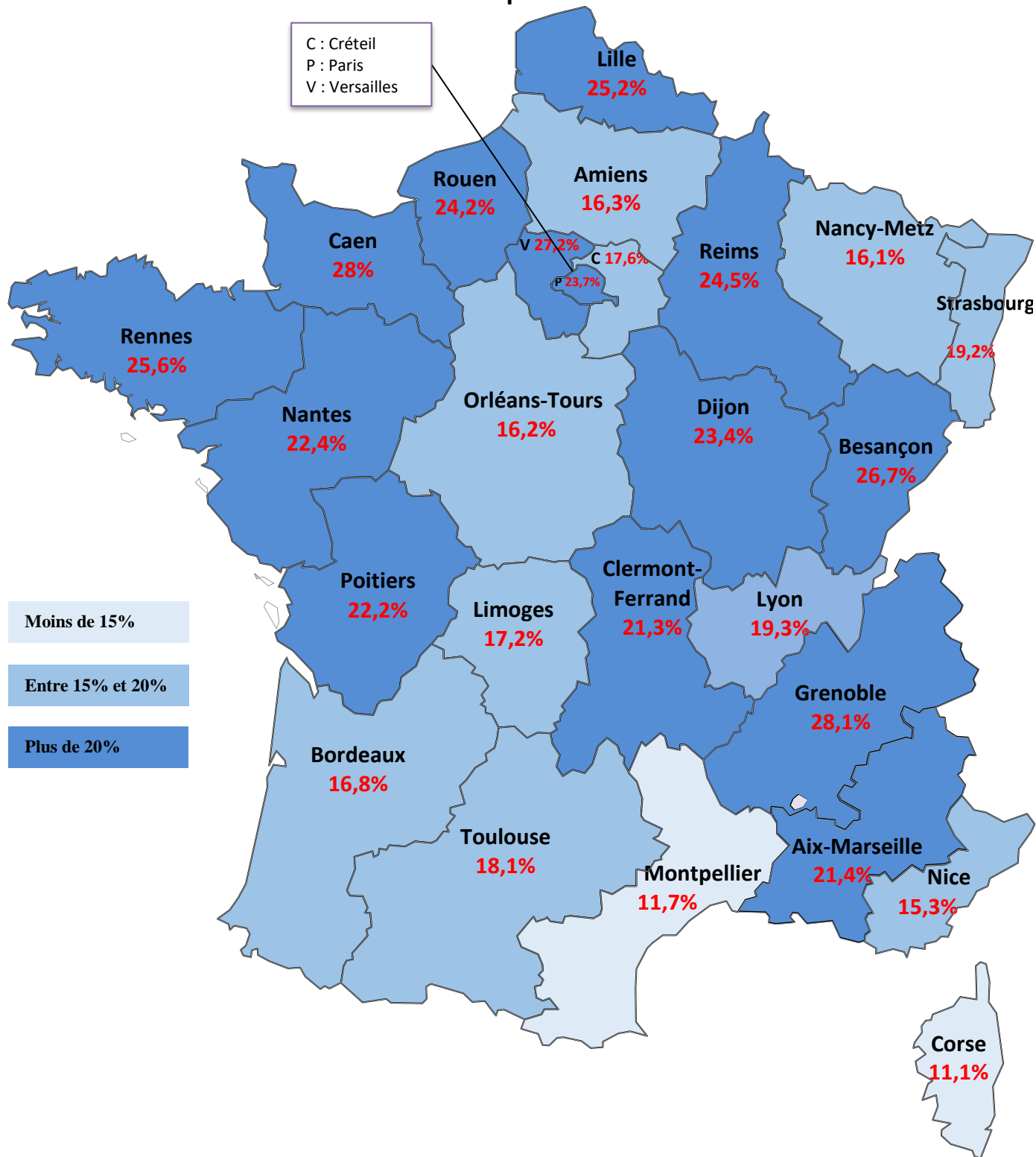
Académie d'origine des candidats inscrits



Académie d'origine des candidats admis



Taux de réussite par académie



ANNEXES

***ANNEXE 1 : arrêté du 9 janvier 2020 portant composition du jury
pour la session 2020***

ANNEXE 2 : sujet de l'épreuve écrite



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE LA JEUNESSE
MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

Secrétariat général
Direction générale des ressources humaines
Sous-direction du recrutement

Le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse,

- Vu l'arrêté du 21 août 2006 modifié fixant les modalités d'organisation et la nature des épreuves des concours de recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale ;

- Vu l'arrêté du 23 juillet 2019 autorisant au titre de l'année 2020 l'ouverture d'un concours pour le recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale.

ARRETE

Article 1 : Le jury du concours de recrutement des personnels de direction est composé comme suit pour la session 2020 :

Président

M. Yves DELECLUSE
Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche
Académie de PARIS

Vice-Présidentes

Mme Elisabeth CARRARA
Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche
Académie de PARIS

Mme Fabienne PAULIN-MOULARD
Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche
Académie de PARIS

Secrétaire général

M. Fabien DECQ
Personnel de direction
Académie de LILLE

Membres du jury

M. Mohamed AARABI
Personnalité extérieure
Académie de PARIS

Mme Catherine ALBARIC DELPECH
Directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale
Académie de CRETEIL

Mme Véronique ANDRE
Personnel de direction
Académie de CAEN

Mme Karine ANSART
Personnel de direction
Académie de LILLE

Mme Béatrice ARAUJO
Personnel de direction
Académie de CRETEIL

M. Max AUBERON
Personnel de direction
Académie de PARIS

Mme Elodie AUBERTOT
Personnel de direction
Académie de RENNES

Mme Marie-Hélène AUBRY
Directrice académique des services de l'éducation nationale
Académie de CLERMONT-FERRAND

Mme Maryannick AVRIL
Personnel de direction
Académie de RENNES

M. Lionel BADON
Inspecteur de l'éducation nationale
Académie de DIJON

Mme Valérie BAGLIN-LE GOFF Directrice académique des services de l'éducation nationale	Académie de VERSAILLES
Mme Annie BALLARIN Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de CLERMONT-FERRAND
Mme Laure BALMISSE Personnel de direction	Académie de PARIS
Mme Nathalie BARA Personnel de direction	Académie de LILLE
Mme Marie-Pascale BARONNET Personnel de direction	Académie d' AMIENS
M. Ahmed BAUVIN Conseiller de recteur	Académie de VERSAILLES
Mme Nathalie BEAULIEU Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de LYON
Mme Marie-Caroline BEER Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Claire BELDON Personnel de direction	Académie de VERSAILLES
M. Edouard BERTEAUX Personnel de direction	Académie de VERSAILLES
Mme Brigitte BERTIL Personnel de direction	Académie de LA REUNION
Mme Sandrine BETRANCOURT Directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale	Académie de NANTES
M. Joël BIANCO Personnel de direction	Académie de PARIS
M. Dominique BIZEUL Personnel de direction	Académie d' ORLEANS-TOURS
M. Bruno BOBKIEWICZ Personnel de direction	Académie de CRETEIL
M. Christophe BOHEME Personnel de direction	Académie de DIJON
Mme Carole BOLUSSET-GERENTON Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie d' AIX-MARSEILLE
M. Christophe BONTE Personnel de direction	Académie de VERSAILLES
M. Dominique BOURGET Directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie d' ORLEANS-TOURS
Mme Marie-Charlotte BOUTHIER Personnel de direction	Académie de BORDEAUX
M. Bruno BREVET Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	Académie de TOULOUSE
M. Laurent BRISSET Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Hélène BRUANT Personnel de direction	Académie de BORDEAUX
M. Alain BRUNN Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Silvana BUTERA Personnel de direction	Académie de LILLE
M. Christophe CALIPPE Personnel de direction	Académie d' AIX-MARSEILLE
Mme Valentine CAMALON Conseillère de recteur	Académie de LA REUNION
Mme Dominique CAMINADE Personnel de direction	Académie de STRASBOURG

M. André CANVEL Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Véronique CARAYON Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de BORDEAUX
M. Pierre CAUTY Conseiller de recteur	Académie d' ORLEANS-TOURS
Mme Pascale CEBE Personnel de direction	Académie de MONTPELLIER
M. Christophe CHAPUIS Personnel de direction	Académie de LYON
Mme Dominique CHARRAZAC Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de BORDEAUX
Mme Marie-Laure CHENART PERIN Personnel de direction	Académie de CAEN
Mme Nadia CIVIALE Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de PARIS
M. Bruno CLAVAL Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	Académie de LILLE
M. Jérôme CLEMENT Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de POITIERS
M. Bertrand COLLIN Personnalité extérieure	Académie de CAEN
Mme Catherine COME Directrice académique des services de l'éducation nationale	Académie de NANTES
Mme Emmanuelle COMPAGNON Directrice académique des services de l'éducation nationale	Académie d' AMIENS
M. Philippe COTE-COLISSON Personnel de direction	Académie de CRETEIL
Mme Sylvie CRISCOLO Personnel de direction	Académie de NANTES
M. Jacques-Emmanuel DAUGE Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de REIMS
Mme Joëlle DEAT Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de VERSAILLES
M. Thierry DEBAECKE Personnel de direction	Académie de LILLE
Mme Béatrice DE COSAS Personnel de direction	Académie de LYON
Mme Laurence DELAFOSSE Personnel de direction	Académie de ROUEN
Mme Véronique DELANDRE Personnel de direction	Académie de PARIS
M. Jean-Louis DELARBRE Personnel de direction	Académie de LIMOGES
M. Antoine DELGADO Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie d' AIX-MARSEILLE
M. Olivier DELMAS Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de CRETEIL
Mme Michèle DELOMEL Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de CRETEIL
Mme Béatrice DE MARTINIS Personnel de direction	Académie de LILLE
M. Jean-Luc DEMORTIER Directeur de cabinet de recteur	Académie de BORDEAUX
Mme Caroline DENOYER Personnel de direction	Académie de BORDEAUX
M. Bruno DI NALLO Personnel de direction	Académie d' ORLEANS-TOURS

Mme Marianne DODINET Personnel de direction	Académie de PARIS
M. Christian DODU Personnel de direction	Académie de GRENOBLE
Mme Sabine DUBERNARD Personnel de direction	Académie d' ORLEANS-TOURS
Mme Monique DUPUIS Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Sandrine DUPUIS Personnel de direction	Académie d' ORLEANS-TOURS
M. Damien DURAND Personnalité extérieure	Académie de PARIS
Mme Anne-Sophie DURIEUX Personnel de direction	Académie de LILLE
Mme Frédérique ELBE Personnalité extérieure	Académie d' ORLEANS-TOURS
Mme Isabelle ETIENNE Personnalité extérieure	Académie de NANCY-METZ
M. Alexandre FALCO Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	Académie de LYON
M. Eric FARDET Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Elisabeth FARINA-BERLIOZ Directrice adjointe de cabinet de recteur	Académie de CRETEIL
M. Denis FEIDT Personnel de direction	Académie de STRASBOURG
M. Mehdi FETTOUHI TANI Personnel de direction	Académie d' AIX-MARSEILLE
M. Vincent FEVRIER Personnel de direction	Académie de NANTES
M. Jacques FLODROPS Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	Académie d' AIX-MARSEILLE
M. Romuald FLORID Personnel de direction	Académie de CLERMONT-FERRAND
Mme Catherine FOURMENT Inspectrice de l'éducation nationale	Académie d' AIX-MARSEILLE
Mme Marie-Claude FRANCHI Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Sylvie GAILLARD Personnel de direction	Académie de PARIS
Mme Emilie-Pauline GALLIE Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
M. Joël GAMESS Personnel de direction	Académie de NANTES
Mme Corinne GAU Directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale	Académie de la MARTINIQUE
Mme Nathalie GAUDIO Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de VERSAILLES
M. Frédéric GILARDOT Directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie d' AIX-MARSEILLE
M. Lucien GOBERT Personnel de direction	Académie de REIMS
M. Jean-Noël GODET Personnel de direction	Académie de NANTES
M. Eric GOUGEAUD Personnel de direction	Académie de LIMOGES
M. Philippe GRAND Personnel de direction	Académie de LYON

M. Pascal GRAND Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de LYON
M. Benoît GRELLET Personnel de direction	Académie de MONTPELLIER
Mme Anne-Sophie GRESELLE Personnel de direction	Académie de GRENOBLE
Mme Véronique GUGGIARI Directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale	Académie d' ORLEANS-TOURS
M. Patrick GUICHARD Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
M. Patrick GUIDET Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Martine GUSTIN-FALL Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Hélène HANNOIR Personnel de direction	Académie de LILLE
Mme Marie-Christine HEBRARD Directrice académique des services de l'éducation nationale	Académie de POITIERS
M. Alain HEILI Personnel de direction	Académie de STRASBOURG
Mme Marie-Dominique HEJOAKA Personnel de direction	Académie de la MARTINIQUE
M. René HIRSCHI Personnel de direction	Académie de TOULOUSE
Mme Véronique HUMBERT Personnel de direction	Académie de CRETEIL
Mme Martine HUMBERT Personnel de direction	Académie de LILLE
M. Aziz JELLAB Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
M. Claude JOTHAM Personnel de direction	Académie de la GUADELOUPE
Mme Catherine JULLIAN Personnel de direction	Académie d' AIX-MARSEILLE
M. Nicolas JURY Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de PARIS
Mme Martine KOCH LECOMTE Personnel de direction	Académie de ROUEN
Mme Sylvie KOCIK Personnel de direction	Académie de VERSAILLES
M. Rémy KOHLER Personnel de direction	Académie de NANCY-METZ
M. Philippe KOSZYK Directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie de RENNES
Mme Nathalie KUEHN Personnel de direction	Académie de VERSAILLES
Mme Fabienne KUNTZ Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de LILLE
M. Didier LACROIX Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
M. Eric LAVIS Directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie de GRENOBLE
Mme Nathalie LEBUGLE Personnel de direction	Académie de LILLE
M. Loïc LE GOUZOUGUEC Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de RENNES
Mme Anita LEGRAS Personnel de direction	Académie de NANTES

M. Jérôme LE GUILLOU Personnel de direction	Académie de CRETEIL
M. Laurent LEN Personnel de direction	Académie de BORDEAUX
Mme Marie-Laure LEPETIT Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
M. Pierre LEVEL Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie d' AMIENS
Mme Patricia LIEBEAUX Personnel de direction	Académie de LYON
M. Hervé LOUVET Personnel de direction	Académie d' AMIENS
M. Michel LUGNIER Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Isabelle MALBRANQUE Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de LILLE
Mme Véronique MARQUEZ Personnel de direction	Académie de CRETEIL
Mme Isabelle MARTIN Personnel de direction	Académie de STRASBOURG
Mme Cécile MATHEY Personnel de direction	Académie de LYON
M. Gilles MATHIEU Personnel de direction	Académie de NANTES
Mme Valérie MAUDUIT Personnel de direction	Académie de GRENOBLE
M. Christophe MAUNY Directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie de MONTPELLIER
Mme Claire MAZERON Directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale	Académie de PARIS
Mme Evelyne MEGE Directrice académique des services de l'éducation nationale	Académie d' ORLEANS-TOURS
M. Guy-Roger MEITINGER Personnel de direction	Académie d' AMIENS
Mme Corinne MELON Directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale	Académie de la GUYANE
M. Jean-Claude MEUNIER-LARIOTTE Personnel de direction	Académie de DIJON
Mme Yamina MIARA Personnel de direction	Académie de POITIERS
M. Antoine MIOCHE Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
M. Bruno MORELLE Personnel de direction	Académie d' AMIENS
M. Jacques MORET Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Brigitte MORIN Personnel de direction	Académie de DIJON
Mme Isabelle MOUTOUSSAMY Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Virginie MOYSAN Personnel de direction	Académie de CRETEIL
M. Charles NAIM Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de CRETEIL
M. Olivier NAVARRO Personnel de direction	Académie d' AIX-MARSEILLE
M. Florian ODOR Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de LILLE

Mme Anne ORAIN Personnel de direction	Académie de RENNES
Mme Isabelle ORSI Personnel de direction	Académie de NANCY-METZ
Mme Sophie ORWAT Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de MONTPELLIER
M. Sylvain PAMART Personnel de direction	Académie de LILLE
Mme Véronique PARIS Personnel de direction	Académie de MONTPELLIER
Mme Gaëlle PARVILLERS Personnel de direction	Académie de RENNES
Mme Anne PATRONOFF-VANDARD Personnel de direction	Académie de PARIS
M. Benjamin PAUL Personnel de direction	Académie de TOULOUSE
M. Marc PELLETIER Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
M. Pierre-Yves PEPIN Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de GRENOBLE
Mme Anne PEYRAT Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de PARIS
M. Luc PHAM Directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie de BORDEAUX
M. Vincent PHILIPPE Secrétaire général d'académie	Académie de REIMS
Mme Catherine PIERRE Directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale	Académie de NANCY-METZ
Mme Marie-Pierre PILLET Personnel de direction	Académie de ROUEN
Mme Josiane POGGI-RAFFALLI Personnel de direction	Académie de CORSE
Mme Isabelle POLIZZI Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de NICE
M. Jean-Claude PONS Personnel de direction	Académie d' AIX-MARSEILLE
M. Rémi POUMEYROL Personnel de direction	Académie de TOULOUSE
M. Pierre QUEF Personnalité extérieure	Académie de PARIS
M. André QUILLEVERE Personnalité extérieure	Académie de PARIS
Mme Anne-Sophie RAULT Personnalité extérieure	Académie de RENNES
M. Patrice RICHARD Inspecteur de l'éducation nationale	Académie de NANCY-METZ
Mme Claire RIOUX Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de PARIS
M. David RISTE Personnel de direction	Académie de GRENOBLE
Mme Isabelle ROBQUIN Personnel de direction	Académie de NANTES
Mme Monique ROINE Personnalité extérieure	Académie de STRASBOURG
M. Thierry ROLANDO Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de VERSAILLES

Mme Patricia ROLLAND Personnel de direction	Académie d' AIX-MARSEILLE
M. Bernard ROSIER Personnel de direction	Académie de LYON
M. Eric ROTTIER Personnel de direction	Académie de BORDEAUX
Mme Véronique ROULY Personnel de direction	Académie de TOULOUSE
Mme Martine SAGUET Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
M. Philippe SAI Personnel de direction	Académie de LILLE
M. Olivier SALVAN Personnel de direction	Académie de MONTPELLIER
Mme Sylvie SBAFFE Personnel de direction	Académie de GRENOBLE
M. Jean-Marc SCHLEICHER Personnalité extérieure	Académie de NANCY-METZ
M. Hubert SCHMIDT Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
M. Pierre SEBAN Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	Académie de VERSAILLES
M. Michel SIEPER Personnel de direction	Académie de BORDEAUX
M. Yoland Freddy SOUPRAMANIEN Personnel de direction	Académie de LA REUNION
Mme Corinne SPIRI Personnel de direction	Académie de STRASBOURG
M. Thomas STELMASZYK Personnel de direction	Académie de LILLE
Mme Emmanuelle STRAUSS Personnel de direction	Académie d' AIX-MARSEILLE
M. Jean-Paul SUCHAUD Conseiller de recteur	Académie de LIMOGES
Mme Bénédicte SWIDERSKI Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de LILLE
M. Sébastien TAVERGNE Personnel de direction	Académie de VERSAILLES
M. Sébastien TESSON Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	Académie de CRETEIL
M. Laurent THIEFFAINE Personnel de direction	Académie de MONTPELLIER
Mme Adélaïde TINE Directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale	Académie de la GUADELOUPE
M. Eric TOURNIER Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
M. David URSULET Directeur de cabinet de recteur	Académie de la MARTINIQUE
M. Sébastien VALERI Personnel de direction	Académie de VERSAILLES
Mme Patricia VANDENBERGHE Personnel de direction	Académie d' AMIENS
M. Christian VANDERSTEE Personnel de direction	Académie de REIMS
M. Floréal VAZ Personnel de direction	Académie de TOULOUSE
Mme Nadine VETAUX Personnel de direction	Académie de VERSAILLES

Mme Agnes VIRBEL-FLEISCHMAN
Personnel de direction

Académie de CRETEIL

M. Francois VIROT
Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional

Académie de ROUEN

Mme Aline VO QUANG
Directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale

Académie de LYON

M. Guy WAISS
Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche

Académie de PARIS

Mme Michèle WELTZER
Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche

Académie de PARIS

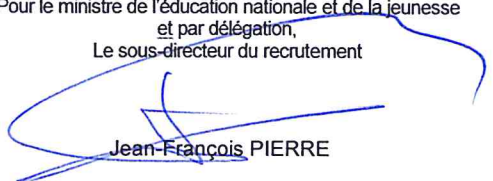
Mme Marie-Pierre WUHLIN
Personnel de direction

Académie de BESANCON

Article 2 : Le directeur général des ressources humaines est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Paris, le 09 janvier 2020

Pour le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse
et par délégation,
Le sous-directeur du recrutement



Jean-François PIERRE

SESSION 2020

**CONCOURS DE RECRUTEMENT
DES PERSONNELS DE DIRECTION**

Epreuve écrite d'admissibilité : étude d'un cas concret portant sur le système éducatif du second degré aux niveaux local, régional et national, donnant lieu à la rédaction de propositions d'actions

Durée : 4 heures
Coefficient : 1

Ce sujet contient 22 pages numérotées de 1 à 22, imprimés au recto et au verso.

Assurez-vous qu'il est complet.

S'il est incomplet, demandez un autre exemplaire au chef de salle.

- L'usage de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire et de tout matériel électronique (y compris la calculatrice) est rigoureusement interdit.
- Si vous repérez ce qui vous semble être une erreur d'énoncé, vous devez le signaler très lisiblement sur votre copie, en proposer la correction et poursuivre l'épreuve en conséquence.
- La copie que vous rendrez ne devra, conformément au principe d'anonymat, comporter aucun signe distinctif, tel que nom, signature, origine, etc. Si le travail qui vous est demandé consiste notamment en la rédaction d'un projet ou d'une note, **vous devrez impérativement vous abstenir de la signer et/ou de vous identifier dans son contenu.**

**NOTICE A L'ATTENTION DES CANDIDATS
POUR REMPLIR L'EN-TETE DES COPIES D'EPREUVE**

SESSION 2020

CONCOURS DE RECRUTEMENT DES PERSONNELS DE DIRECTION

Épreuve du mercredi 15 janvier 2020

Libellé concours : Concours de recrutement des personnels de direction

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
DCI	0010N	101	2543

Libellé épreuve/matière : Epreuve écrite 2020

Sujet

À la rentrée 2019, vous êtes principal.e en poste depuis une année scolaire dans le collège X situé dans une ville moyenne de 24 000 habitants qui dispose d'une infrastructure de transports de qualité. L'établissement accueille 581 élèves. Il a été entièrement réhabilité et offre un cadre de scolarisation très agréable. La liaison avec les écoles et le lycée d'enseignement général et technologique du secteur, situés à proximité immédiate, est limitée voire en attente de construction. Votre première année d'exercice vous a permis de gagner la confiance des équipes.

Les indicateurs de l'établissement font apparaître une diminution de la performance scolaire depuis plusieurs années. Les équipes pédagogiques font régulièrement état de la baisse du niveau des élèves et constatent des difficultés pour les mettre en activité. Ils insistent sur le fait qu'ils ne travaillent pas suffisamment en dehors du temps scolaire. De leur côté, les parents s'inquiètent de la réussite de leurs enfants au sein du collège. Ils se plaignent aussi de la quantité de devoirs donnés à la maison, source fréquente de tensions dans la sphère familiale. Les représentants des parents d'élèves qui siègent au conseil d'administration ont adressé un courrier au chef d'établissement pour l'interpeller sur le déficit d'accompagnement au collège par contraste avec les dispositifs mis en place dans le premier degré.

Lors du dernier dialogue de gestion qui s'est tenu à la fin de l'année scolaire 2018-2019, vous avez analysé avec l'IA-DASEN les indicateurs de performance de l'établissement et évoqué les inquiétudes exprimées par la communauté éducative. Elle vous demande d'engager au sein de votre établissement une réflexion sur le travail personnel de l'élève.

En vous appuyant sur le dossier documentaire qui vous est fourni et sur vos connaissances, vous répondrez aux deux commandes suivantes :

- 1. Dans la perspective de la prochaine réunion du conseil pédagogique, vous formaliserez une présentation des éléments saillants du diagnostic de l'établissement. Puis, sur la base de cette analyse et de manière argumentée, vous proposerez une stratégie opérationnelle permettant de mobiliser la communauté éducative sur le travail personnel de l'élève.**

4 pages maximum

- 2. Dans le courrier qui vous a été adressé, les représentants des parents d'élèves ont souligné le recours de plus en plus fréquent des familles à des offres privées pour l'aide aux devoirs. Vous rédigerez un courrier de réponse aux parents, en copie à l'IA-DASEN et au président de l'association, présentant le sens et les grandes lignes de l'action conduite au sein du collège X pour l'accompagnement des élèves.**

2 pages maximum

Composition du dossier documentaire

Document 1 : Données APAE du collège X - Aide au pilotage et à l'autoévaluation des établissements. Année scolaire 2018/2019.....	3
Document 2 : Résultats des évaluations nationales des élèves du collège X (classe de 6 ^{ème} , français et mathématique)	7
Document 3 : Courrier de notification de l'enveloppe HSE « devoirs faits ».....	9
Document 4 : Rémi Thibert. Représentations et enjeux du travail personnel de l'élève. Dossier de veille de l'IFÉ. N° 111 juin 2016. Extraits. [en ligne] consultée le 09/09/2019	10
Document 5 : Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse. Dispositif numérique « Jules » pour l'aide au devoir. Infographie. [en ligne] consulté le 09/09/2019	12
Document 6 : Cédric Villani. Charles Torossian. 21 mesures pour l'enseignement des mathématiques. Rapport remis au ministre le 12 février 2018, p. 62-66. Extraits [en ligne] consulté le 06/07/2019.....	14
Document 7 : Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative. Accompagnement personnalisé en classe de sixième. Circulaire n° 2011-118 du 27-7-2011. [en ligne] consultée le 19/09/2019	17
Document 8 : Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche. Organisation des enseignements dans les classes de collège. Arrêté du 19 mai 2015. Extraits [en ligne] consulté le 15/09/2019.....	20
Document 9 : Lettre des représentants de parents d'élèves au chef d'établissement du collège X	22

Document 1 : Données APAE du collège X - Aide au pilotage et à l'autoévaluation des établissements. Année scolaire 2018/2019

Effectifs d'élèves- constat rentrée scolaire	2017	2018	2019
Total	507	542	581
Effectifs détaillés des élèves pour l'année scolaire 2019 - 2020			
6 ^e			104
6e Bilangue de continuité			53
5 ^e			156
4 ^e			128
3 ^e			140
Total niveaux collège			581

Évolution des effectifs totaux entre les rentrées 2018 et 2019	Public + Privé			
	Établissement	Département	Académie	France
Évolution des effectifs totaux	+7,19 %	+ 1,4 %	+ 1,5 %	+ 1 %

Caractéristiques scolaires des élèves

Pourcentage d'élèves pratiquant le latin - 2018 - 2019	Public + Privé			
	Établissement	Département	Académie	France
Latin en 5 ^e	5,6	25,6	21,1	19,6

Pourcentage d'élèves en retard d'un an et plus à l'entrée en 6 ^e - 2018 - 2019	Public+Privé			
	Établissement	Département	Académie	France
% d'élèves en retard	8,3	4,3	5,8	6,8

Caractéristiques sociales des élèves

Distribution par PCS regroupées des élèves	2014	2015	2016	2017	2018
Cadres supérieurs et enseignants	5,6	8,1	7,5	7,4	6,7
Cadres moyens	7,5	7,5	7,7	7,6	8,1
Employés, artisans, commerçants et agriculteurs	37,5	37,5	37,5	37,2	37,2
Ouvriers et inactifs	36,2	34,1	32,8	32,3	33,3
Non renseignée	13,2	12,8	14,7	15,5	14,7

Répartition des élèves selon le régime scolaire	2014	2015	2016	2017	2018
Externes	34,3	33,5	33,1	31,9	33,2
Demi-pensionnaires	65,7	66,5	66,9	68,1	66,8

Personnels et moyens

Caractéristiques des personnels

Effectifs de personnels	2014	2015	2016	2017	2018
Personnels enseignants	52	54	52	55	56
Rattachés administratifs	7	6	7	7	
Personnels ATSS	4	6	6	6	4
Conseiller principal d'éducation				1	1
Autres personnels de vie scolaire	5	5	6	5	5
Personnels de direction	3	3	3	3	3
Soutien à l'enseignement					1
Animateur pédagogique					0
Total	71	74	74	77	70

Date d'observation au 30 novembre de chaque année. À partir de 2018, les rattachés administratifs ne sont plus comptabilisés.

Âge moyen des enseignants - 2018 - 2019		Même secteur		
	Établissement	Département	Académie	France
Âge moyen	38,8	40,3	39,3	42,3

Date d'observation : 30 novembre 2018.

Ancienneté moyenne des enseignants dans l'établissement (en années)		2014	2015	2016	2017	2018
Ancienneté moyenne	Etab	5,4	5,6	5,7	5,6	5,8

Date d'observation : 30 novembre de chaque année.

Moyens de fonctionnement

Nombre total de divisions de niveau collège rentrée scolaire	2015	2016	2017	2018	2019
	19	20	20	20	21

Nombre d'élèves par ordinateur - juin 2018		Public + Privé		
	Établissement	Département	Académie	France
E/O	3,7	3,6	3,6	3,2

Source : ETIC (extraction réalisée en Juin N+1)

Performance

Réussite au DNB

Taux de réussite au DNB et valeurs ajoutées	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de réussite brut	77	73	74	76	69
Valeur ajoutée / Académie	-5	-11	-12	-11	-16
Valeur ajoutée / France	-4	-10	-12	-11	-16

Taux d'accès de la 3 ^e au DNB et valeurs ajoutées	2014	2015	2016	2017	2018
Taux d'accès brut	70	74	68	68	65
Valeur ajoutée / Académie	-2	0	-10	-14	-12
Valeur ajoutée / France	-2	-1	-10	-14	-13

Écart entre taux de réussite au DNB et taux de réussite des PCS défavorisées - session 2018	
pour l'établissement	-6,5
pour le département	+9,0
pour l'académie	+9,9
pour la France	+8,2

Source : Ocean

Notes au DNB

Note moyenne à l'écrit au DNB et valeurs ajoutées	2014	2015	2016	2017	2018
Note moyenne à l'écrit/ Étab	10,2	9,4	9,5	9,1	8,9
Valeur ajoutée / Académie	-1	-1,5	-2	-1,5	-1,7
Valeur ajoutée / France	-1,5	-2	-2,6	-2	-2,5

Source : Ocean-Cyclades

Note à l'écrit au DNB en Français /Mathématiques		2014	2015	2016	2017	2018
Français	Étab	11,6	10,9	11,8	11,1	9,5
Mathématiques	Étab	9,1	8,3	8,7	7,9	7,1

Source : Ocean-Cyclades

Note moyenne en contrôle continu au DNB - session 2016	Étab
Note moyenne en contrôle continu	11,1
Note moyenne académique	13,1
Note moyenne France	13,2

Source : Ocean

Parcours

Taux d'accès de la 6 ^e vers la 3 ^e et valeurs ajoutées	2014	2015	2016	2017	2018
Taux d'accès brut	75	73	77	75	73
Valeur ajoutée / Académie	-6	-6	-4	-6	-7
Valeur ajoutée / France	0	-4	-2	-1	-5

Résultats

Devenir des élèves de 3 ^e en fin de 2 ^{nde} GT - 2018 - 2019	Public + Privé			
	Établissement	Département	Académie	France
1ère S	20,5	39,3	36,2	35,2
1ère L	5,1	8,0	8,2	9,0
1ère ES	25,6	27,0	24,7	22,0
1ère ST2S, STMG ou BT Services	29,5	12,9	16,0	15,3
1ère STL, STI2D, STD2A ou BT Production	15,4	5,6	7,0	7,5
1ère STHR ou TMD	0,0	0,2	0,2	0,4
2 ^{nde} PRO	0,0	0,2	0,3	1,3
CAP	0,0	0,0	0,0	0,1
1ère PRO	2,6	0,9	1,5	2,0
Redoublement	1,3	4,1	4,0	4,5
Autres situations	0,0	1,9	1,8	2,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Devenir des élèves de 3 ^e en fin de 2 ^{nde} Pro - 2018 - 2019	Public + Privé			
	Établissement	Département	Académie	France
1ère PRO	80,0	86,2	86,6	82,8
2 ^e ème année de CAP	3,3	1,3	0,8	1,0
Redoublement	3,3	4,3	3,3	3,6
Autres situations	13,4	8,2	9,3	12,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Attractivité

Même secteur	
Taux de demandes de départs des enseignants / nb de titulaires - 2018 - 2019	Etab
pour l'établissement	18,4
pour l'académie	16,4
pour la France	14,9

Document 2 : Résultats des évaluations nationales des élèves du collège X (classe de 6^{ème}, français et mathématique)

Cet outil présente un ensemble de résultats de l'évaluation à l'entrée en 6^{ème} pour les **établissements publics de l'académie Y**: score par disciplines/connaissances et compétences, taux de maîtrise par disciplines et score moyen par disciplines selon le niveau social moyen.

En novembre 2017, plus de 810 000 élèves de sixième scolarisés dans plus de 7 000 établissements publics et privés sous contrat (France métropolitaine + DOM) ont passé une évaluation sur support numérique.

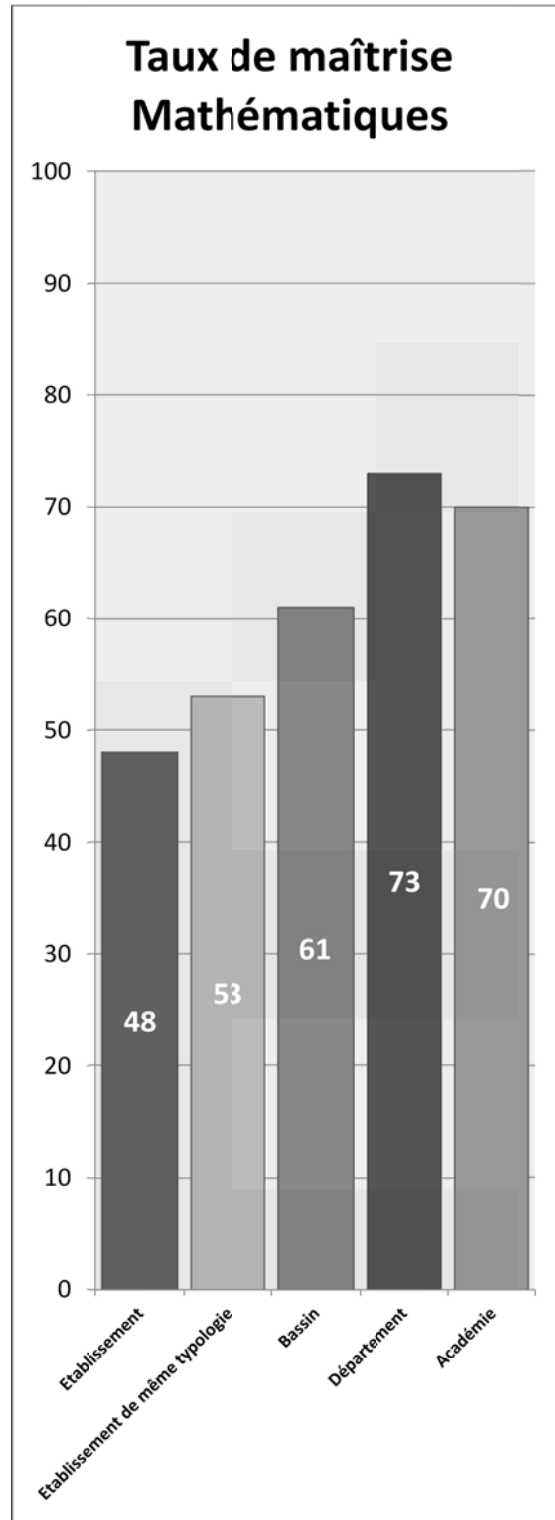
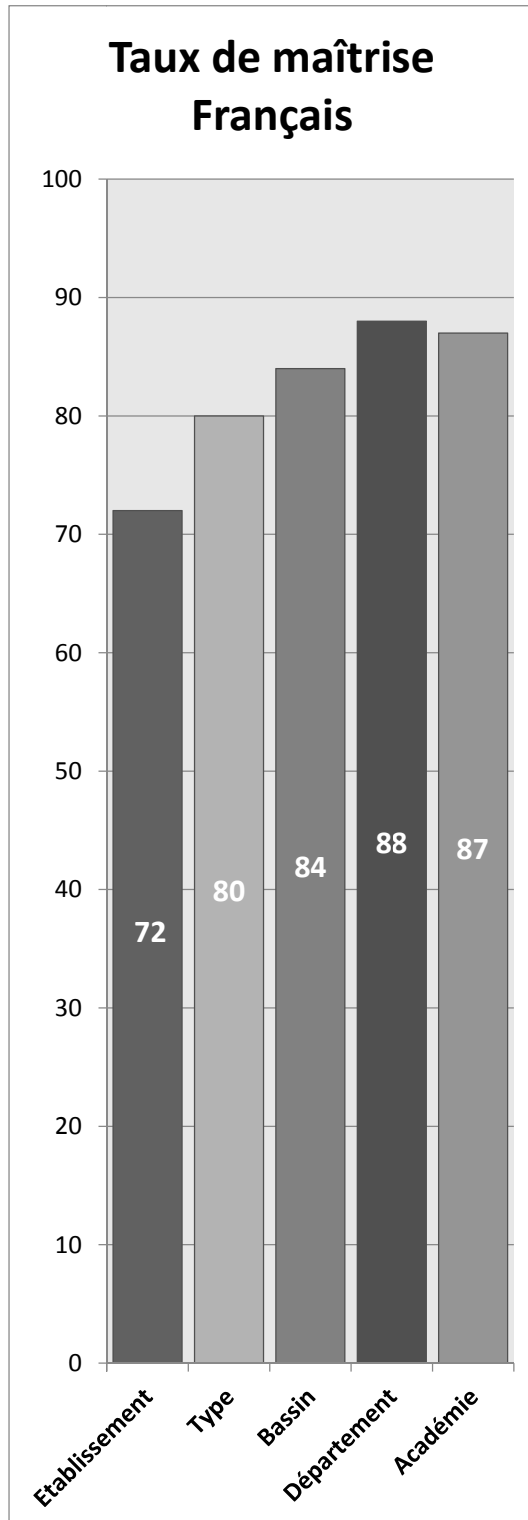
Les données et les indicateurs de cette évaluation sont conçus et produits par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du Ministère de l'éducation nationale (MEN).

Chaque élève a été évalué dans deux champs disciplinaires, le français et les mathématiques. Un score a été calculé pour chacun d'entre eux.

En français et en mathématiques, les connaissances et les compétences évaluées sont présentées de manière synthétique dans les tableaux ci-dessous :

Connaissances et compétences	Descriptifs	Connaissances et compétences	Descriptifs
Français 1	Écouter pour comprendre un message oral, un propos, un discours, un texte lu.	Mathématiques 1	Utiliser et représenter les grands nombres entiers, des fractions simples et les nombres décimaux ; calculer avec les grands nombres entiers et des nombres décimaux.
Français 2	Comprendre un texte littéraire et l'interpréter.	Mathématiques 2	Résoudre des problèmes en utilisant des fractions simples, des nombres décimaux et le calcul.
Français 3	Comprendre des textes, des documents et des images et les interpréter.	Mathématiques 3	(Se) repérer et (se) déplacer dans l'espace en utilisant ou en élaborant des représentations ; reconnaître, nommer, décrire quelques solides et figures géométriques ; reconnaître et utiliser quelques relations géométriques.
Français 4	Identifier les constituants d'une phrase, observer le fonctionnement du verbe, maîtriser la forme des mots en lien avec la syntaxe.	Mathématiques 4	Comparer, estimer, mesurer des grandeurs géométriques, utiliser le lexique, les unités de ces grandeurs.
Français 5	Acquérir la structure et l'orthographe des mots, maîtriser la forme des mots en lien avec la syntaxe, observer le fonctionnement du verbe et l'orthographier.	Mathématiques 5	Résoudre des problèmes impliquant des grandeurs.
Français 6	Acquérir la structure et le sens des mots.		

Collège X
Nb d'élèves présents : 162



Document 3 : Courrier de notification de l'enveloppe HSE « devoirs faits »



XXX, le 20 juin 2019

La Directrice académique
des services l'éducation nationale
DSDEN de Z

au

Chef d'établissement du collège X

Objet : Dotation HSE pour la mise en œuvre du programme « devoirs faits » et attribution d'une IMP pour la coordination du dispositif au titre de l'année scolaire 2019/2020

Je vous informe qu'une dotation de 200 HSE est attribuée à votre établissement afin de poursuivre la mise en œuvre du programme « devoirs faits » pour les élèves de votre établissement au cours de l'année scolaire 2019/2020. En conséquence, je vous invite à saisir au terme de chaque mois les heures effectuées via l'application ASIE.

Je vous informe également qu'une IMP-EDU est attribuée à votre établissement afin de rémunérer le coordonnateur « devoirs faits » (hors personnel de direction).

Je vous précise qu'en fonction de la consommation constatée en cours d'année, votre dotation pourra être réajustée, en vertu du principe de redistribution qui vise une utilisation optimale des moyens délégués au niveau départemental. Pour rappel : la dotation de votre établissement était de 300 HSE pour l'année 2018/2019, pour une consommation constatée en fin d'année de 156 HSE.

La Directrice Académique

Document 4 : Rémi Thibert. Représentations et enjeux du travail personnel de l'élève. Dossier de veille de l'IFÉ. N° 111 juin 2016. Extraits. [en ligne] consultée le 09/09/2019

<http://veille-et-analyses.ens-lyon.fr/DA-Veille/111-juin-2016.pdf>

[....] Externalisation ou internalisation de l'aide au travail personnel ?

Rayou rappelle l'importance cruciale d'internaliser les dispositifs de soutien, parce que ces moments de travail personnel permettent de voir comment les élèves travaillent réellement, pour peu qu'un professionnel puisse les observer et voir avec eux le cheminement qu'ils empruntent. Cette observation a été mise à mal par l'externalisation qui a eu cours depuis longtemps.

Kakpo et Rayou dénoncent le creusement des inégalités engendrées par l'externalisation du travail des élèves : « *Le travail hors la classe des élèves, parce qu'il est relativement peu cadré par l'institution scolaire, parce qu'il suppose de la part des élèves une autonomie que tous n'ont pas nécessairement acquise ou encore parce qu'il fait intervenir une pluralité d'acteurs aux intérêts divergents nous semble, de ce point de vue, un analyseur particulièrement pertinent de leur construction au quotidien* » (Kakpo & Rayou, 2010). Cette externalisation est tellement rentrée dans les mœurs qu'elle ne pourrait sans doute pas être complètement ré-internalisée. L'école doit donc penser le lien avec les dispositifs et pratiques extérieurs à l'école et faire des tiers intervenants (périscolaire, associations, parents, etc.) de réels collaborateurs, avec une formation adéquate, au risque que les politiques mises en place ne soient suivies d'aucun effet significatif. Aujourd'hui, l'aide aux devoirs se montre efficace soit parce que les acteurs sont fortement associés, comme dans le cas de la co-intervention en classe, soit parce que ce sont des enseignants (souvent de la discipline concernée) qui interviennent et sont à même de discriminer les types de difficultés que les élèves rencontrent et de penser les remédiations en conséquence.

Mais une ré-internalisation des devoirs ne suffit à résoudre tous les problèmes. « *Les effets positifs mais aussi négatifs que peuvent produire les dispositifs d'aide aux devoirs dépendent intrinsèquement de ce qui circule entre classe et dispositifs hors la classe* » (Kakpo & Netter, 2013).

Le lien entre le travail en classe et hors la classe : où et avec qui ?

Le rapport de Glasman et Besson conclut sur la nécessité de terminer une séance par un moment pendant lequel les élèves puissent s'approprier ce qui a été vu en classe, afin de préparer le travail à faire en dehors de la classe. Les auteurs précisent quand même que, pour les élèves les plus fragiles, ce temps de travail hors la classe gagnerait à se faire au sein de l'établissement avec des personnels aptes à aider les élèves. Ils plaident pour la réintroduction de l'étude surveillée et pour repenser la salle de permanence afin que celle-ci devienne réellement une salle d'étude avec le personnel adapté disponible (Glasman & Besson, 2004). Les autres lieux sont aussi à interroger et/ou à créer, avec une ouverture plus large des CDI ou 3C (Centres de connaissance et de culture), des différentes salles accessibles aux élèves et qui permettraient la discussion, le débat ou encore l'entraînement à l'oralisation. La création de salles d'études ouvertes aux parents est une autre piste envisageable.

Dans les structures existantes qui prennent en charge le travail hors la classe, ce sont bien souvent d'autres personnes que des enseignants qui s'occupent des élèves et qui se situent davantage du côté d'une « prestation de services » plutôt que sur la base d'un dialogue authentique entre différents acteurs. L'articulation avec la classe n'est donc pas pensée : « *Or le partage de la responsabilité éducative est exigeant. Il ne s'agit pas d'avoir une approche cloisonnée du travail éducatif (aux uns les missions "nobles" de l'enseignement, aux autres les actions "vulgaires" de l'animation), mais d'en faire un objet de "travail conjoint"* » (Federini, in Kus & Martin-Dametto, 2015). C'est une des conditions pour un partenariat réussi. Le rapport de l'académie de Créteil (Observatoire des pratiques en éducation prioritaire, 2016) insiste aussi sur cette articulation et sur la nécessité de coordonner les actions qui sont parfois très dispersées : « *Il ne s'agit pas de leur abandonner l'organisation du travail du soir, mais d'articuler les différents temps de l'enfant afin d'améliorer les objectifs communs et créer les conditions d'un partenariat plus efficient avec l'Éducation nationale* ».

Un réel suivi individualisé des élèves n'est possible que lorsqu'une action collective basée sur une forte volonté des équipes existe. Ces conditions sont rarement présentes car cet accompagnement « reste faiblement institutionnalisé » (Berthet, in Kus & Martin-Dametto, 2015). [...]

L'implication des familles

Aujourd'hui, il est indéniable que les parents s'impliquent fortement dans les devoirs, surtout dans les milieux populaires. On constate une volonté de plus en plus grande des familles d'avoir un contrôle sur les parcours scolaires de leurs enfants. Ce n'est pas nouveau pour les milieux favorisés, mais ça l'est davantage pour les classes moyennes et populaires, même si ces dernières subissent davantage l'ordre scolaire que les autres. On est loin de la démission parentale si souvent dénoncée. Les familles populaires sont largement mobilisées autour des devoirs scolaires et, pour certaines, ne comprennent pas que des enseignants n'en donnent pas. Cette évolution s'inscrit dans un cadre plus large, celui de l'école devenue indispensable, où la réussite scolaire est devenue plus importante qu'avant pour s'insérer socialement et professionnellement (voir aussi Thibert, 2013, 2014). « Le travail réalisé pour l'école en dehors de l'école aurait donc changé de statut » (Glasman & Besson, 2004) : la réussite scolaire est devenue plus large et englobe tout le travail académique qui se fait hors les murs. C'est pourquoi les parents investissent davantage cet espace, et les familles sont devenues des institutions de sous-traitance pédagogique.

D'autre part, si l'objectif des devoirs à la maison est de rendre les élèves plus autonomes, la réalité est toute autre, dans la mesure où certains parents en font un encadrement très strict et très prescriptif, voire font les devoirs en même temps que leurs enfants. D'autres familles s'inscrivent davantage dans un processus de résistance pédagogique, soit en privilégiant les écoles privées, soit en reprenant chez eux les anciens codes scolaires (Kakpo, 2012). Cette implication grandissante se fait parallèlement à des offres toujours plus nombreuses d'accompagnement scolaire, que ce soit par des officines privées ou par des associations et dispositifs d'aide aux devoirs. [...]

Discontinuité des temps et des lieux

La discontinuité entre le temps de la classe et le temps des devoirs rend ces derniers inopérants, car ils répondent à des logiques hétérogènes (Rayou, 2009). D'autres parents, à l'inverse, ne se sentent pas légitimes pour aider leurs enfants (Solomon et al., 2002). C'est le sujet d'un travail de thèse en cours par Marion van Brederode sur l'enseignement des sciences de la vie et de la Terre en cycle 3 et au collège. En effet, les devoirs servent-ils à préparer ou à prolonger une séquence d'apprentissage ? À s'entraîner ? À créer quelque chose ? Il est urgent de réintroduire une continuité pour que ce temps d'étude hors la classe serve à quelque chose. [...]

Les effets de la discontinuité des temps de travail

Cette discontinuité pénalise les élèves les plus faibles qui discernent difficilement ce qui relève du générique et du spécifique dans les différents moments de l'organisation ou de l'enseignement des disciplines scolaires. « *Et si l'on admet que cette difficulté les enferme dans un "malentendu" des règles implicites qui font le quotidien du travail scolaire, il y a fort à parier que tant que ce problème ne sera pas résolu en classe, il le sera difficilement à la maison* » (Félix, 2004). Alors que les « bons » élèves sauront construire une continuité, les élèves en difficulté n'y parviendront pas. Pour ces derniers, ce moment est un simulacre d'étude. À l'inverse, les « bons » élèves établissent des ponts qui leur sont profitables : « *l'essentiel [de leur] travail est fait en classe et [...] à la maison, ils continuent à travailler, à "explorer les recoins" de ce qui a été fait en classe* » (Bonasio & Veyrunes, 2014).



UN DISPOSITIF NUMERIQUE POUR L'AIDE AUX DEVOIRS

Dans le cadre de la mesure *Devoirs Faits*, le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse a demandé au CNED de créer un service numérique pour aider les collégiens à faire leurs devoirs. Pour répondre à cette sollicitation, le CNED a développé un agent conversationnel, Jules, qui constitue un outil complémentaire au sein des établissements.

OBJECTIFS

- Fournir aux élèves un outil numérique innovant pour les aider à faire leurs devoirs. Rendre plus ludique ce moment, créer de la motivation.
- Favoriser l'autonomie de l'élève et le développement de compétences de recherche : savoir poser les bonnes questions pour obtenir des réponses pertinentes, savoir reformuler, identifier précisément les obstacles à la compréhension.
- Augmenter la « valeur ajoutée » des séances *Devoirs Faits* et accompagner au mieux les élèves quel que soit l'encadrant de la séance (enseignant, service civique, assistant d'éducation...).

JULES C'EST...

- Un outil d'aide aux devoirs pour les élèves : il apporte des réponses concises aux questions simples portant sur des savoirs et des compétences du collège afin de lever les difficultés de compréhension.
- Une base de connaissances couvrant les différents niveaux et les disciplines du collège (français et mathématiques disponibles pour le moment).
- Un service capable de proposer des contenus personnalisés permettant aux collégiens de circuler dans les notions fondamentales par un maillage des connaissances connexes. Grâce à l'intelligence artificielle, plus les collégiens sollicitent Jules, plus celui-ci leur apporte des contenus pertinents.

LES + ...

- Un service ludique et intuitif.
- Des réponses immédiates et adaptées au niveau de l'élève.
- Des contenus concis et faciles à ré-investir.
- Des liens pour rebondir vers des contenus connexes.
- Une interface utilisable à tout moment (au collège, à la maison) sur différents supports.
- Des apports en méthodologie.

COMMENT SE CONNECTER ?

Le dispositif d'aide aux devoirs Jules est accessible à tous les élèves du collège comme aux enseignants sur 3 environnements :

- L'ENT du collège.
- Le site <https://devcirsfaits.cned.fr>
- Une application mobile dédiée.

L'inscription est libre et gratuite.



ACCÈS SÉCURISÉ

- Chaque compte est individuel et nécessite un mot de passe demandé soit par le biais de l'ENT connecté au gestionnaire d'accès aux ressources (GAR), soit par le site ou l'application mobile.
- Les conversations entre l'élève et Jules restent privées. Les autres élèves et les enseignants n'y ont pas accès.

LES ACTEURS DU DISPOSITIF

Le référent établissement

Il s'assure du bon fonctionnement du dispositif.

L'enseignant

Il est le premier prescripteur du dispositif auprès des élèves. Il peut consulter tous les cours des différents niveaux de classe. Ainsi, il peut identifier et indiquer aux élèves les points sur lesquels s'appuyer pour réaliser leurs devoirs. Il peut aussi conseiller aux élèves en difficulté de se référer à certaines connaissances et fiches méthodologiques proposées par *Devoirs faits* pour renforcer leurs acquis.

L'élève

Il est acteur de son apprentissage en consultant **Jules** pour l'aider dans la réalisation de ses devoirs. Il choisit les points sur lesquels il souhaite un rappel ou une nouvelle explication pour mieux comprendre ses cours et se sent ensuite davantage confiant pour participer en classe. Il gagne en autonomie.

CONTACT

Si vous avez besoin de compléments d'information ou de nous faire part d'une demande spécifique, n'hésitez pas à prendre contact avec nos conseillers *Devoirs Faits*:

Partélephone au 05.49.49.95.95 du lundi au vendredi de 8h30 à 18h

Par mail à l'adresse suivante: Devoirs.Faits@cned.fr



POUR L'ÉCOLE
DE LA CONFIANCE

CNED
AU SERVICE DE TOUTES LES RÉUSSITES



Document 6 : Cédric Villani. Charles Torossian. 21 mesures pour l'enseignement des mathématiques. Rapport remis au ministre le 12 février 2018, p. 62-66. Extraits [en ligne] consulté le 06/07/2019.

https://cache.media.education.gouv.fr/file/fevrier/19/0/Rapport_Villani_Torossian_21_mesures_pour_enseignement_des_mathematiques_896190.pdf

[...]

6. MATHÉMATIQUES ET SOCIÉTÉ

6.1. Les parents

[...]

Le travail personnel hors du temps scolaire, pourtant capital, peut quant à lui engendrer des inégalités. Les élèves dont les parents sont les plus éloignés des savoirs scolaires et des codes de l'École sont particulièrement pénalisés. En effet, ces parents sont les plus démunis pour accompagner leur enfant dans son apprentissage des mathématiques. Certains d'entre eux, pourtant à l'aise avec la discipline, peuvent néanmoins se sentir en difficulté face à une notion mathématique parce qu'ils n'en comprennent pas la construction. Pour leur permettre d'accompagner plus sereinement les apprentissages mathématiques de leur enfant, il est donc nécessaire :

- que les contenus et les méthodes leur soient explicités de façon plus accessible (cf. § 3.1.1) ;
- que l'enseignant explicite davantage ses attentes en termes de travail personnel de l'élève, notamment pour préparer une évaluation ;
- que des ressources (notamment en ligne) soient mises à disposition des familles, en continuité avec le travail conduit en classe ;
- que les parents soient encouragés à proposer à leur enfant des situations ludiques d'apprentissage en mathématiques.

6.2. Le périscolaire

[...]

6.2.1. Son importance, sa raison d'être

Le périscolaire est un lieu d'innovation et de découverte, mais il ne doit pas et ne peut pas se substituer à l'école. Le contrat qui lie les intervenants et les participants est différent, le projet n'est pas le même, il n'y a pas de programme national, pas d'évaluation au sens scolaire du terme, pas de prise en compte dans le parcours de l'élève. De plus, les expériences efficaces dans un cadre restreint ne passent pas forcément à l'échelle. Le périscolaire reste donc une offre complémentaire et inégale sur le territoire, qu'il s'agit de mieux articuler dans le cadre d'un assouplissement de l'organisation scolaire. Ce dispositif doit s'intégrer au projet de l'établissement et valoriser les actions menées par les enseignants. Le chef d'établissement peut, par des ouvertures d'horaires dédiés et une prise en compte des besoins, jouer pleinement son rôle.

La question de la motivation ne se limite pas à celle des élèves, celle des enseignants joue également un rôle important. En rencontrant d'autres méthodes et d'autres objets mathématiques, en pratiquant de nouvelles modalités pédagogiques, ils changent leur regard sur leurs élèves et leur discipline. Découvrir le monde du périscolaire est souvent source d'un plaisir restauré chez les enseignants. Prenant appui sur des rencontres, des expériences nouvelles avec les objets de sa discipline, l'enseignant peut alors continuer à exercer une activité de mathématicien participant à son développement professionnel. En particulier, ce levier peut s'avérer important dans la dynamique de « réconciliation » des professeurs d'école avec les mathématiques lorsqu'ils en ressentent le besoin.

Il ne s'agit pas non plus de croire que le périscolaire est la panacée. Le risque existe d'un investissement amoindri de l'élève en classe : bénéficiant d'un soutien externalisé (par exemple, grâce à l'intervention d'associations partenaires de la réussite scolaire, comme Coup de pouce, ZUPdeCO115), l'élève peut penser à tort qu'il ne lui est pas nécessaire de se mobiliser lors de la phase d'apprentissage en classe. Il faut également se soucier de « la double peine » que certaines formes de répétition trop scolaires infligent aux élèves en difficulté, en dehors de la classe. Ces élèves ne sont pas davantage motivés par de telles modalités de soutien.

Le périscolaire a une fonction importante de lutte contre les inégalités sociales et culturelles. Cette fonction est très forte dans la voie professionnelle, où les déterminismes de genre sont particulièrement marqués. Ainsi, l'accès aux activités périscolaires (clubs mathématiques ou scientifiques, ateliers de recherche MATH.en.JEANS, sorties à caractère scientifique) peut permettre à tout élève, et particulièrement dans la voie professionnelle, de s'ouvrir sur un champ essentiel à sa formation citoyenne : dépassant le seul cadre des mathématiques, le périscolaire participe au développement de la mixité sociale et de la diversité culturelle (cf. §6.3). La participation active des élèves et les compétences développées dans ce cadre, devraient être valorisées, en intégrant, d'une manière ou d'une autre, les « suppléments » au baccalauréat ou en figurant dans les dossiers des lycéens. Ajoutons, enfin, que le périscolaire offre des occasions exceptionnelles pour les élèves les plus motivés de développer leur talent et d'approfondir leurs connaissances, en particulier à travers des initiatives telles que les concours et projets (France IOI, Kangourou, Animath, TFJM, etc.).

6.2.2. Scolaire et périscolaire : une étroite collaboration, conditions de succès

[...]

Dans le second degré, pour une collaboration réussie entre scolaire et périscolaire, un partenariat confiant et respectueux des acteurs et de leurs rôles respectifs est nécessaire. Il faut porter une attention particulière à la formalisation du contrat liant les parties. Les actions périscolaires qui échappent au vote d'une signature d'une convention annuelle ou qui se développent en dehors du regard du chef d'établissement ou des responsables de circonscription sont à bannir. La mission, qui vise à la pérennité de ces actions et à leur financement, encourage les parties à établir des **relations structurelles**, au-delà des actions humaines indispensables. Les chefs d'établissement, avec l'aide des conseils pédagogiques, ont ici un rôle central à tenir : ils ont à établir les **conventions nécessaires** et à en administrer les moyens horaires et financiers : ils articulent le projet d'établissement avec les projets des enseignants d'une part, et des associations, organismes, intervenants d'autre part, créant ainsi, avec l'appui de l'inspection, une dynamique autour du périscolaire.

Les échanges entre enseignants et intervenants périscolaires profitent à chacun, dans le respect des différentes compétences. Un suivi et un dialogue sur la durée entre associations et établissements doivent être instaurés dans les deux sens, le travail des uns étant valorisé par les autres. Par exemple, lors d'événements ponctuels (fête de l'école, festival de jeux mathématiques, journées de jeux intelligents, Semaine des mathématiques, rencontres intercycle), les élèves peuvent exposer leurs productions, valoriser leurs découvertes, en contribuant à l'image positive des mathématiques et au rayonnement de l'établissement, en particulier auprès des parents, du site Internet de l'établissement (ou de l'académie) et des médias.

Les activités périscolaires peuvent se tenir en classe ou dans d'autres lieux spécifiques : on pense en particulier aux Maisons pour la science qui se sont montées ces dernières années. Tout comme pour la formation continue, la mission recommande qu'une équipe académique spécifique, formée à identifier, répertorier, accompagner et dynamiser les activités périscolaires, évalue avec le chef

d'établissement ou les IEN de circonscription, de manière non intrusive, les collaborations locales dans le but de diffuser les informations importantes, de faire connaître les initiatives intéressantes ainsi que les dispositifs et personnes ressources. Cette équipe pourra également proposer des interventions dans les établissements où le périscolaire peine à se développer. Il faut se donner les moyens financiers d'une telle formation (décharges d'actifs compétents, rémunération de retraités, d'experts) tant au niveau national que localement. Plus largement, en étant présents lors d'évènements scientifiques locaux, les différents acteurs de la formation (recteurs, IA-IPR, IEN, Espe, universités) témoignent de leur intérêt pour le travail.

[...]

**Document 7 : Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative.
Accompagnement personnalisé en classe de sixième. Circulaire n° 2011-118 du 27-7-2011. [en ligne] consultée le 19/09/2019**

https://www.education.gouv.fr/pid25535/bulletin_officiel.html?cid_bo=57154

**Classe de sixième
Accompagnement personnalisé**

NOR : MENE1120474C
circulaire n° 2011-118 du 27-7-2011
MEN - DGESCO A1-2

Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie ; aux inspectrices et inspecteurs d'académie-directrices et directeurs des services départementaux de l'Éducation nationale ; aux inspectrices et inspecteurs chargés des circonscriptions du premier degré ; aux chefs d'établissement du second degré ; aux directrices et directeurs d'école

À leur entrée au collège, certains élèves ont encore des acquis fragiles, d'autres sont désireux d'approfondir leurs savoirs et savoir-faire. Tous ont encore besoin de dispositifs d'aide adaptés à leur profil, étroitement articulés au travail conduit à l'école, qui doivent pouvoir commencer dès leur entrée en sixième. L'accompagnement personnalisé est le cadre de mise en œuvre de ces aides.

La présente circulaire a pour objet de définir les principes et les modalités de l'accompagnement personnalisé en classe de sixième, qui se substitue à l'aide au travail personnel (ATP). L'accompagnement personnalisé s'adresse à tous les élèves. Il concerne en priorité les élèves qui en ont le plus besoin pour répondre à des difficultés, souvent installées de longue date et qui demandent temps et rigueur pour être combattues efficacement. Des actions d'aide méthodologique et d'approfondissement sont proposées en parallèle.

Les principes et mesures énoncés dans cette circulaire constituent des propositions ou des exemples. Ils sont destinés à nourrir une réflexion qui sera engagée à la rentrée de septembre 2011, afin de faire évoluer les dispositifs déjà installés dans l'établissement vers l'accompagnement personnalisé. Progressivement, ces nouvelles modalités, exposées par cette circulaire, seront à mettre en place.

1 - Principes généraux

L'accompagnement personnalisé est un temps d'enseignement intégré à l'horaire des élèves, dans lequel tous les professeurs sont invités à s'impliquer.

L'accompagnement personnalisé est mis en place en classe de sixième avec la volonté de renforcer la liaison entre l'école primaire et le collège. Les deux heures qui lui sont consacrées dans chaque division peuvent être traitées conjointement ou séparément (par exemple, une heure à destination de tous les élèves et une heure dédiée aux élèves à besoins spécifiques). L'une ou l'autre peuvent également être annualisées (36 ou 72 heures accentuant la personnalisation de la prise en charge, sous la forme de modules de remise à niveau). L'accompagnement personnalisé s'appuie sur les programmes de collège et sur les compétences attendues au palier 2. En fonction des difficultés rencontrées par les élèves, l'accompagnement personnalisé peut prendre place dans un programme personnalisé de réussite éducative (PPRE). Les parents des élèves concernés sont informés de la mise en œuvre de l'accompagnement personnalisé qui concerne leur enfant.

Selon les lacunes et les besoins repérés, l'accompagnement personnalisé est assuré par le professeur de l'élève en sixième, par un autre professeur du collège, par un professeur des écoles ou par un enseignant spécialisé de Segpa ou d'Ulis.

2 - Domaines d'activités prioritaires

L'accompagnement personnalisé comprend principalement, à l'initiative des équipes pédagogiques, des activités comportant un travail sur les capacités de base (maîtrise de la langue, mathématiques, langues vivantes) et les travaux interdisciplinaires (projets individuels ou collectifs pour permettre aux élèves d'améliorer leur expression et communication écrites et orales). Il s'appuie notamment sur les technologies de l'information et de la communication pour l'éducation (Tice).

L'accompagnement personnalisé doit permettre à l'élève de se doter de méthodes pour accroître et consolider ses compétences et pour approfondir ses connaissances ; il ne se limite pas à de la remise à niveau. Selon les besoins des élèves, diagnostiqués notamment à partir des évaluations, les activités conduites durant les heures d'accompagnement personnalisé permettent, par ordre de priorité :

- de proposer une remise à niveau en cas de difficultés importantes constatées dans l'acquisition des compétences du palier 2, liées au français et aux mathématiques, notamment en liaison avec des enseignants des écoles ;
- de les soutenir dans les apprentissages des enseignements de la classe de sixième ;
- de leur faire acquérir une autonomie et des méthodes de travail (compréhension du travail attendu et organisation personnelle, par exemple) ;
- de les aider à approfondir leurs connaissances en proposant des activités contribuant au renforcement de la culture générale telles que des recherches documentaires, des conférences, ou encore au développement d'excellences et de talents particuliers.

Les différentes formes et modalités de l'accompagnement personnalisé proposées aux élèves peuvent évoluer selon leurs besoins.

3 - Mise en œuvre

3.1. Le projet de l'accompagnement personnalisé dans l'établissement

L'équipe pédagogique, sous la responsabilité du chef d'établissement, élabore le projet d'accompagnement personnalisé. Celui-ci recense les difficultés des élèves, précise la constitution des groupes, l'organisation hebdomadaire et annuelle, les modalités de l'évaluation de l'accompagnement personnalisé. Pour chacune des activités proposées aux élèves, sont définis les objectifs visés, la ou les compétences travaillées en lien avec le socle commun, les modalités pédagogiques choisies ainsi que les termes d'une évaluation de l'efficacité de l'accompagnement. Le projet est examiné par le conseil pédagogique qui formalise la proposition.

3.2. La coordination et le suivi

Les activités relevant de l'accompagnement personnalisé peuvent être coordonnées par un professeur de l'équipe pédagogique. Référent privilégié de l'élève, il veille au suivi de son parcours d'accompagnement personnalisé et à sa cohérence avec d'autres aides telles que le PPRE, l'aide aux devoirs relevant de l'accompagnement éducatif, à ses résultats et, plus largement, à l'adaptation de l'élève aux méthodes de travail au collège.

3.3. Les groupes d'accompagnement personnalisé

Les modalités d'organisation de l'accompagnement personnalisé relèvent de l'autonomie de l'établissement. Tout ou partie de l'horaire peut être annualisé.

L'adaptation des contenus de l'accompagnement personnalisé aux besoins des élèves sera facilitée par l'organisation des groupes en barrette sur plusieurs classes de sixième.

Les groupes peuvent évoluer en cours d'année, en fonction des progrès constatés et des besoins des élèves. Dans tous les cas, la liberté d'initiative et d'organisation reconnue aux équipes pédagogiques doit leur permettre de mieux personnaliser l'accompagnement des élèves.

3.4. Modules de remise à niveau

C'est principalement dans le cadre du PPRE que sont définis les modules de remise à niveau. Ils sont systématiquement organisés pour les élèves qui arrivent en sixième sans avoir validé le palier 2 du socle à l'école élémentaire pour le français ou les mathématiques. Cette mise en place s'effectue dès la rentrée et au cours du premier et du deuxième trimestre de la classe de sixième.

Il s'agit d'actions structurées et progressives qui réunissent des petits groupes d'élèves pouvant être issus de plusieurs classes pendant une durée précisée en début de prise en charge, à raison de trois heures hebdomadaires maximum. Chaque module est fondé sur quelques objectifs limités en nombre et adaptés aux besoins repérés chez le groupe d'élèves concerné. Une enveloppe annuelle de 36 ou 72 heures, par division de sixième, peut être répartie en fonction des choix pédagogiques de l'établissement pour répondre aux besoins des élèves accueillis (répartition hebdomadaire, mensuelle, trimestrielle). La participation des professeurs des écoles à la prise en charge de modules de remise à niveau ne peut qu'enrichir la qualité de la liaison école-collège.

Fait le 27 juillet 2011

Pour le ministre de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative
et par délégation,

Le directeur général de l'enseignement scolaire,
Jean-Michel Blanquer

Document 8 : Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche. Organisation des enseignements dans les classes de collège. Arrêté du 19 mai 2015. Extraits [en ligne] consulté le 15/09/2019

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORTEXT000030613339&categorieLien=id>

[...]

Annexes

Annexe 1

Niveau sixième (cycle 3)

Volumes des horaires obligatoires applicables aux élèves du niveau collège

Enseignements	Horaires hebdomadaires
Éducation physique et sportive	4 heures
Enseignements artistiques(*) (arts plastiques + éducation musicale)	1 heure+1 heure
Français	4.5 heures
Histoire-géographie-Enseignement moral et civique	3 heures
Langue vivante	4 heures
Mathématiques	4.5 heures
SVT, technologie, physique-chimie	4 heures
Total (**)	23+3 heures (***)
(*) Chacun de ces enseignements peut être organisé à raison de 2 heures hebdomadaires sur un semestre. (**) S'y ajoutent au moins 10 heures annuelles de vie de classe. (***) Ces 3 heures hebdomadaires sont consacrées aux enseignements complémentaires sous forme d'accompagnement personnalisé	

Annexe 2**Niveaux du cycle 4****Volumes des horaires obligatoires applicables aux élèves du niveau collège**

Enseignements	Horaires hebdomadaires		
	Cinquième	Quatrième	Troisième
Éducation physique et sportive	3 heures	3 heures	3 heures
Enseignements artistiques(*) (arts plastiques + éducation musicale)	1 heure+1 heure	1 heure+1 heure	1 heure+1 heure
Français	4.5 heures	4.5 heures	4 heures
Histoire-géographie-Enseignement moral et civique	3 heures	3 heures	3.5 heures
Langue vivante 1	3 heures	3 heures	3 heures
Langue vivante 2	2.5 heures	2.5 heures	2.5 heures
Mathématiques	3.5 heures	3.5 heures	3.5 heures
SVT	1.5 heure	1.5 heure	1.5 heure
Technologie	1.5 heure	1.5 heure	1.5 heure
physique-chimie	1.5 heure	1.5 heure	1.5 heure
Total (**)	22+4 heures (***)		
(*) Chacun de ces enseignements peut être organisé à raison de 2 heures hebdomadaires sur un semestre. (**) S'y ajoutent au moins 10 heures annuelles de vie de classe. (***) Ces 4 heures hebdomadaires sont consacrées aux enseignements complémentaires sous forme d'accompagnement personnalisé et enseignements interdisciplinaires			

Document 9 : Lettre des représentants de parents d'élèves au chef d'établissement du collège X

Association Z

XXX, le 14 septembre 2019

Président M. A

Les représentants des parents

au

Chef d'établissement du collège X

En ce début d'année scolaire, nous souhaitons attirer votre attention sur les résultats à l'examen du brevet du collège qui est faible au regard d'autres établissements. Ces constats interrogent plus globalement la capacité du collège à faire réussir tous les élèves.

Au cours de nos réunions de rentrée avec les parents d'élèves, de nombreuses familles ont exprimé de vives inquiétudes concernant les devoirs et les modalités d'accompagnement proposées aux élèves du collège – jugées clairement insuffisantes – et traduisant une rupture avec ce qui est proposé dans le premier degré. En effet, depuis la rentrée scolaire 2016, la municipalité propose aux enfants scolarisés dans les écoles primaires de la commune des études dirigées afin qu'ils soient accompagnés et encadrés dans leurs devoirs. Cette aide est un élément fondamental dans la réussite des élèves, notamment les plus fragiles.

De nombreuses familles inquiètes pour la réussite de leurs enfants ont décidé de faire appel à des officines privées pour accompagner la scolarité de leurs enfants au collège. Cette situation questionne dans la mesure où elle induit des inégalités importantes entre les familles qui peuvent payer et les autres qui n'en ont pas les moyens.

Dans ce contexte, nous souhaitons vous faire part des attentes fortes exprimées par les familles auxquelles il nous semble nécessaire et urgent de pouvoir faire suite. Nous restons bien entendu disponibles pour échanger avec vous et pour construire collectivement les réponses qui vous sembleront les plus adaptées.

En vous remerciant pour votre engagement, nous vous prions d'agréer l'expression de nos respectueuses salutations.

Les représentants des parents du Collège X

SG/DGRH
Sous-direction du recrutement
Octobre 2020
www.education.gouv.fr



**MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE,
DE LA JEUNESSE
ET DES SPORTS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*